

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA
PUSKESMAS MULTIWAHANA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

ANNISA LUTHFI SHAFIRA

01011381924167

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

ASLI

JURUTAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
13/23

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS
MULTIWAHANA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Annisa Luthfi Shafira

NIM : 01011381924167

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

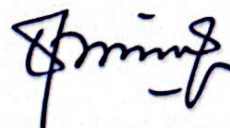
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 18 APRIL 2023



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS
MULTIWAHANA PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Annisa Luthfi Shafira

NIM : 01011381924167

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 30 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 05 Juni 2023

Pembimbing,



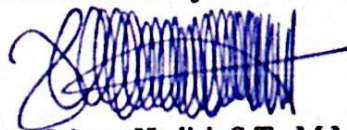
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Penguji,



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Luthfi Shafira
NIM : 01011381924167
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS MULTIWAHANA
PALEMBANG**

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 30 Mei 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 05 Juni 2023



Annisa Luthfi Shafira
NIM. 01011381924167

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hidup Bahagia”

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang”**. Skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Srata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari para pembaca skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, 05 Juni 2023

Peneliti,



Annisa Luthfi Shafira
NIM. 01011381924167

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa kepada penulis.
2. Orang Tua tercinta, Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Endang Susilawati yang telah memberikan motivasi, perhatian serta mendo'akan yang tiada hentinya untuk kelancaran dan kesuksesan penulis.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirann untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran pada skripsi ini.

9. Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan saran dan masukan selama perkuliahan.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Mbak Aliah dan Kak Helmi yang telah banyak membantu penulis.
12. Pimpinan dan Tenaga Kesehatan Puskesmas Multiwahana Palembang yang membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
13. Teman seperjuangan yang telah memberikan informasi, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
14. Rizky Al Aziz yang telah memberi *support* dalam menyelesaikan skripsi.
15. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
16. Kepada diri saya sendiri, terima kasih telah terus berjuang dan tidak menyerah.

Palembang, 05 Juni 2023
Penulis,



Annisa Luthfi Shafira
01011381924167

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS MULTIWAHANA PALEMBANG

Oleh:

Annisa Luthfi Shafira; Zunaidah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana yang berjumlah 36 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang stress kerja, motivasi kerja dan kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 29 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

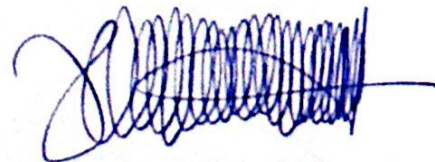
Mengetahui,

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKSTENSI ... 13/23 p
FAKULTAS EKSTENSI ...

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT MULTIWAHANA
PALEMBANG PUBLIC HEALTH CENTER**

By:

Annisa Luthfi Shafira; Zunaidah

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of health workers at Multiwahana Palembang Public Health Center. The type of research used is quantitative research with a causal associative method. The population in this study were all health workers at the Multiwahana Palembang Public Health Center totaling 36 people, used as research samples determined using the saturated sampling method. Data collection techniques used were interviews, observation and distributing questionnaires containing questions about work stress, work motivation and performance. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 29 for windows program. The results of data analysis show that: (1) work stress has a negative and significant effect on performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Work Stres, Work Motivation dan Performance

Acknowledge by,

Advisor

Head of Management Departement



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Annisa Luthfi Shafira
NIM : 01011381924167
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

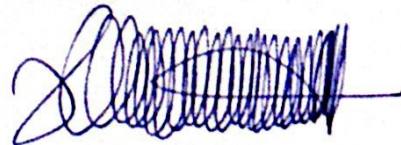
Palembang, 05 Juni 2023

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Annisa Luthfi Shafira
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 21 April 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. S.Suparman no.2638 RT.10 RW.02, Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Sukarami, Palembang, Sumatera Selatan
Alamat Email : annisaluthfishafira99@gmail.com
No. Hp : 081919440435

PENDIDIKAN FORMAL

2006-2007 : TK Aisyiyah 4 Palembang
2007-2013 : SD Muhammadiyah 14 Palembang
2013-2016 : SMP N 9 Palembang
2016-2019 : SMA N 6 Palembang
2019-2023 : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR BAGAN.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	12

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3. Dimensi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2. Stres Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja.....	15
2.1.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	16
2.1.2.3. Gejala-gejala Stres.....	17
2.1.2.4. Tingkatan Stres Kerja.....	17
2.1.2.5. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	19
2.1.3. Motivasi Kerja	20
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.2. Hubungan Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	24
2.3. Penelitian Terdahulu.....	26
2.4. Kerangka Konseptual	32
2.5. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2. Rancangan Penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1. Jenis Data.....	35
a. Data Kualitatif (non-angka).....	35
b. Data Kuantitatif (angka).....	35
3.3.2. Sumber Data	35
a. Data Primer.....	35
b. Data Sekunder.....	36
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.4.1. Populasi.....	36
3.4.2. Sampel	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37

3.5.1. Kuesioner (Angket).....	37
3.5.2. Observasi	38
3.5.3. Wawancara.....	38
3.6. Uji Instrumen.....	38
3.6.1. Uji Validitas	39
3.6.2. Uji Reliabilitas	40
3.7. Metode Suksesi Interval	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1. Uji Normalitas.....	41
3.8.2. Uji Multikolinearitas.....	41
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	41
3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.8.5. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.8.5.1. Koefisien Korelasi (r).....	43
3.8.5.2. Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.9. Uji Hipotesis.....	44
3.9.1. Uji Parsial (Uji t).....	44
3.9.2. Uji Simultan (Uji F).....	44
3.10. Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1. Profil Organisasi	48
4.1.2. Visi Misi Organisasi	48
4.1.3. Struktur Organisasi	50
4.2. Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	51
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	51
4.2.1.1. Usia Responden.....	51
4.2.1.2. Pendidikan Terakhir Responden.....	52
4.2.1.3. Lama Bekerja Responden.....	53
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	54

4.2.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1)	54
4.2.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	60
4.2.2.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	69
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	76
4.2.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	76
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	79
4.2.4. Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Menggunakan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	80
4.2.5. Hasil Uji Statistik.....	81
4.2.5.1. Hasil Analisis Uji Normalitas.....	81
4.2.5.2. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas	84
4.2.5.3. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.2.5.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.2.5.5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	87
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis.....	88
4.2.6.1. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t).....	88
4.2.6.2. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)	90
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.3.1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) .	90
4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).....	92
4.3.3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Daftar Tenaga Kesehatan Puskesmas Multiwahana 2022	3
Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Kegiatan Puskesmas Multiwahana	4
Tabel 1. 3 Jumlah Kunjungan Pasien di Puskesmas Multiwahana pada Januari – Desember 2021.....	5
Tabel 1. 4 Daftar Ketidakhadiran Tenaga Kesehatan Puskesmas Multiwahana Palembang pada Januari – Desember 2021.....	6
Tabel 1. 5 Sarana dan Prasarana Puskesmas Multiwahana.....	7
Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Tingkat Korelasi.....	43
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	46
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	52
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	53
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X_1).....	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).....	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1).....	77
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	78
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).....	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	80
Tabel 4. 12 Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser.....	84
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	88
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t).....	89
Tabel 4. 18 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F).....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja	24
Gambar 4. 1 Histogram.....	82
Gambar 4. 2 P-Plot.....	83
Gambar 4. 3 <i>Scatterplot</i>	85

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	32
Bagan 4. 1 Struktur Organisasi	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	101
Lampiran 2. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).....	108
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X ₁).....	117
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	118
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	119
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X ₁).....	120
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	120
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	120
Lampiran 9. Tabel olahan data uji asumsi klasik menggunakan aplikasi SPSS 29.00 <i>for windows</i>	121
Lampiran 10. Tabel olahan data uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS 29.00 <i>for windows</i>	123
Lampiran 11. Tabel olahan data uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS 29.00 <i>for windows</i>	124
Lampiran 12. Tabel olahan data hasil uji parsial (uji-t) menggunakan aplikasi SPSS 29.00 <i>for windows</i>	124
Lampiran 13. Tabel olahan data hasil uji F menggunakan aplikasi SPSS 29.00 <i>for windows</i>	124
Lampiran 14. Tabel hasil transformasi data interval menggunakan <i>Method Of Successive Interval</i> (MSI).....	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang andal dan terampil supaya dapat mewujudkan tujuan dari instansi (Usman & Rahmizal, 2021). Pegawai yang berprestasi akan memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada instansi. Oleh karena itu, instansi mengharapkan pegawai yang mempunyai prestasi dalam bekerja (Tae et al., 2021).

Instansi secara konsisten melakukan pengembangan SDM yang diharapkan sehingga tercapai tujuannya. Oleh karena itu, pegawai meningkatkan kinerja, sehingga secara otomatis kinerja instansi akan mengalami peningkatan. Kinerja adalah hasil akhir dari keseluruhan kegiatan (Robbins & Coulter, 2016:168). Sedangkan bersumber pada (Priansa, 2016:269) kinerja adalah hasil dari keahlian dalam wujud yang dapat dilihat. Jadi, berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang bisa dilihat serta menjadi indikator dari keberhasilan suatu instansi.

Instansi memperhatikan kondisi kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai sehingga dapat membangun kepuasan kerja pegawai (Zunaidah et al., 2019). Oleh karena itu, apabila kondisi tersebut diabaikan instansi, maka dapat berujung pada stres kerja yang dialami pegawai. Lingkungan kerja pegawai dapat menimbulkan stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang diharuskan selesai dalam kurun waktu tertentu dimana tuntutan pekerjaan ini dapat memicu timbulnya

tekanan dalam diri pegawai. Tekanan dalam diri pegawai dikarenakan beban kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai diharuskan menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditetapkan instansi (Puspitasari et al., 2018). Berdasarkan pendapat (Robbins & Coulter, 2016:200) stres adalah tekanan berlebihan sehingga bisa menimbulkan suatu reaksi merugikan terhadap individu dimana tekanan ini bersumber dari kendala, tuntutan maupun peluang yang ada. Namun, stres pada pegawai lebih dikaitkan dengan tuntutan pekerjaan serta kendala pekerjaan yang dialaminya selama bekerja.

Beban kerja yang berat dapat menimbulkan stres kerja yang dirasakan pegawai sehingga untuk mengurangi stres kerja perlu didukung dengan motivasi pegawai, supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bersumber pada (Robbins & Judge, 2017:127) motivasi adalah proses dorongan, arah, kekuatan dan kesungguhan individu sebagai usaha untuk mencapai tujuan atau cita-cita instansi. Kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi jika dorongan motivasi semakin kuat (Kurniawan & Al Rizki, 2022). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa motivasi yaitu berupa proses dorongan, arah dan kekuatan sehingga kinerja individu semakin tinggi dalam rangka mencapai tujuan suatu instansi.

Berdasarkan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019) bahwa

“Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan pada tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya”.

Puskesmas menjadi salah satu fasilitas kesehatan untuk masyarakat sekitar guna meningkatkan taraf kesehatan di lingkungan sekitar.

Salah satu Puskesmas yang ada di Kota Palembang adalah Puskesmas Multiwahana. Adapun tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Multiwahana Palembang bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Daftar Tenaga Kesehatan Puskesmas Multiwahana 2022

No.	Nama Keahlian	Jumlah Tenaga Kesehatan (Orang)
1.	Dokter Umum	2
2.	Dokter Gigi	1
3.	Perawat	2
4.	Perawat Gigi	1
5.	Bidan	11
6.	Petugas Gizi	2
7.	Petugas Sanitarian	1
8.	Apoteker	1
9.	Asisten Apoteker	3
10.	Analisis Laboratorium	5
11.	Administrator Kesehatan	2
12.	Tenaga Epidemiologi	2
13.	Tenaga Promkes	3
Total		36

Sumber: Data Internal Puskesmas Multiwahana 2022

Puskesmas Multiwahana Palembang merupakan salah satu instansi kesehatan yang ada di kota Palembang. Puskesmas ini memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar dengan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama pada Kecamatan Sako. Pada tabel 1.1 Puskesmas Multiwahana memiliki 36 tenaga kesehatan pada tahun 2022.

Kinerja merupakan hal yang penting di dalam suatu instansi. Untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Multiwahana Palembang, dapat

dilihat pada tabel 1.2 data penilaian kinerja kegiatan Puskesmas Multiwahana periode Tahun 2020 – 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Kegiatan Puskesmas Multiwahana

No.	Komponen Kegiatan	Pencapaian Tahun 2020 (%)	Tingkat Kinerja Tahun 2020	Pencapaian Tahun 2021 (%)	Tingkat Kinerja Tahun 2021
1.	Pelayanan Kesehatan	80,40	Cukup	73,60	Cukup
2.	Manajemen	98	Baik	97	Baik
3.	Mutu	92,60	Baik	84	Cukup
4.	PIS-PK	71,50	Cukup	62,50	Cukup
Rata-rata Kinerja		85,62	Baik	79,27	Cukup

Sumber: Data Internal Puskesmas Multiwahana Tahun 2020 dan 2021

Penilaian tingkat kinerja berdasarkan buku Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat Departemen Kesehatan RI Tahun 2006 menyatakan bahwa tingkat kinerja dikelompokkan tiga yaitu, apabila nilai tingkat kinerja $\geq 85\%$ dinyatakan baik, nilai tingkat kinerja $\geq 55 - 84\%$ dinyatakan cukup dan nilai tingkat kinerja $< 55\%$ dinyatakan kurang.

Dapat dilihat dari tabel 1.2 di atas, bahwa data penilaian kinerja kegiatan puskesmas multiwahana pada tahun 2021 mengalami penurunan untuk semua komponen kegiatan dibandingkan tahun 2020, yaitu pencapaian kegiatan pelayanan kesehatan tahun 2021 sebesar 73,60% (cukup) dari 80,40% (cukup) pada tahun 2020 yang berarti turun 6,8%. Pencapaian kegiatan manajemen tahun 2021 sebesar 97% (baik) dari 98% (baik) pada tahun 2020 yang berarti turun 1%. Pencapaian kegiatan mutu tahun 2021 sebesar 84% (cukup) dari 92,60% (baik) pada tahun 2020 yang berarti turun 8,6%. Pencapaian kegiatan PIS-PK tahun 2021 sebesar 62,50% (cukup) dari 71,50% (cukup) pada tahun 2020 yang berarti turun 9%. Sehingga dapat disimpulkan dari tabel 1.2 bahwa kinerja kegiatan pada Puskesmas

Multiwahana Palembang mengalami penurunan rata-rata kinerja pada tahun 2021 sebesar 79,27% (cukup) dari 85,62% (baik) pada tahun 2020 yang berarti turun 6,35%. Rata-rata kinerja kegiatan Puskesmas Multiwahana Palembang turun dari kategori baik pada tahun 2020 menjadi kategori cukup pada tahun 2021.

Salah satu permasalahan kinerja tenaga kesehatan yang terjadi di Puskesmas Multiwahana Palembang adalah tingginya tekanan kerja akibat peningkatan jumlah pasien sehingga berdampak pada stres kerja yang dialami tenaga kesehatan. Adapun peningkatan jumlah pasien secara fluktuasi sepanjang Januari 2021 sampai Desember 2021 di Puskesmas Multiwahana Palembang sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Kunjungan Pasien di Puskesmas Multiwahana pada Januari – Desember 2021

No.	Bulan	Target (Orang)	Jumlah Kunjungan (Orang)	Persentase (%)
1.	Januari	600	616	102,6
2.	Februari	600	649	108,1
3.	Maret	600	665	110,8
4.	April	600	611	101,8
5.	Mei	600	436	72,6
6.	Juni	600	525	87,5
7.	Juli	600	577	96,1
8.	Agustus	600	508	84,6
9.	September	600	493	82,1
10.	Oktober	600	542	90,3
11.	November	600	541	90,1
12.	Desember	600	632	105,3

Sumber: Data Internal Puskesmas Multiwahana Tahun 2021

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa adanya jumlah pasien yang meningkat secara fluktuasi di Puskesmas Multiwahana Palembang dimulai dari bulan Januari 2021 terdapat 616 pasien hingga Desember 2021 menjadi 632 pasien.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 1 November 2022 pada Puskesmas Multiwahana Palembang, bahwa terdapat indikasi adanya stres kerja dilihat dari jumlah kunjungan pasien yang cukup tinggi. Jumlah kunjungan pasien melebihi target yang ditetapkan memicu terjadinya stres kerja dikarenakan kekurangan tenaga kesehatan. Namun, pada bulan Mei jumlah kunjungan pasien mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 436 pasien.

Absensi tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana telah menggunakan sistem *finger Print* dimana sistem telah *modern* ini menggunakan sidik jari yang tidak bisa dimanipulasi dalam sistem absensi. Berikut ini daftar ketidakhadiran tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana Palembang sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Daftar Ketidakhadiran Tenaga Kesehatan Puskesmas Multiwahana Palembang pada Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kesehatan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidakhadiran					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Persentase Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Dinas Luar			
A	B	C	D=BxC	E	F	G	H	I	J=E+F+G+H+I	K=D-J	L=(J/D)100
Januari	36	25	900	17	6	12	3	14	52	848	5,8
Februari	36	22	792	30	4	53	1	7	95	697	12,0
Maret	36	26	936	24	3	25	1	15	68	868	7,3
April	36	25	900	18	4	4	0	9	35	865	3,9
Mei	36	22	792	14	9	6	0	13	42	750	5,3
Juni	36	25	900	20	1	12	2	22	57	843	6,3
Juli	36	24	864	28	7	26	0	32	93	771	10,8
Agustus	36	26	936	31	10	23	1	22	87	849	9,3
September	36	26	936	28	11	12	1	33	85	851	9,1
Oktober	36	25	900	30	9	7	5	26	77	823	8,6
November	36	26	936	36	7	17	0	29	89	847	9,5
Desember	36	26	936	33	15	22	0	20	90	846	9,6
Jumlah			10728	309	86	219	14	242	870	9858	97,4
Rata-Rata											8,1

Sumber: Data Absensi Puskesmas Multiwahana Tahun 2021

Dapat dilihat pada tabel 1.4 di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran tidak stabil dalam periode 2021 pada tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana Palembang memiliki persentase sebesar 8,1 %, (Flippo, 2002) menyatakan bahwa apabila persentase 0 – 2% dinyatakan baik, 3 – 10% dinyatakan disiplin kerja yang rendah

dan > 10% dinyatakan tidak wajar. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, bahwa Puskesmas Multiwahana berada pada tingkat absensi 3 – 10% yang mengindikasikan adanya stres kerja yang dapat dilihat dari disiplin kerja yang rendah berdasarkan ketidakhadiran tenaga kesehatan di Puskesmas Multiwahana.

Data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran tenaga kesehatan dikarenakan sakit dan cuti yang cukup tinggi pada tahun 2021 sebanyak 309 dan 219 kali sehingga hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya stres kerja. Oleh sebab itu, stres kerja dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana. Persentase tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari dan Juli sebesar 12,0% dan 10,8%.

Sarana dan prasarana ialah sebagai penunjang berjalannya suatu instansi dengan baik. Berikut ini sarana dan prasarana di Puskesmas Multiwahana Palembang sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Sarana dan Prasarana Puskesmas Multiwahana

No.	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah	Kondisi
I	Sarana Kesehatan		
	a. Pustu	1	Baik
	b. Sepeda Motor	1	Rusak Ringan
	c. Mobil Ambulance	1	Baik
	d. Dental Unit	1	Baik
	e. Peralatan Laboratorium	59	Baik
	f. Rumah Dinas	3	Rusak Berat
	g. Ruangan	4	4 (Kekurangan)
II	Prasarana Kesehatan		
	a. Komputer	9	7 (Baik); 2 (Rusak)
	b. Laptop	4	Baik
	c. Printer	7	5 (Baik); 2 (Rusak)
	d. PDAM	1	Baik
	e. Listrik	1	Baik
	f. Jaringan Internet	2	Baik
	g. Telepon	0	-
	h. Tempat tidur pasien	8	Baik
	i. Meja	39	20 (Baik); 19 (Rusak)

No.	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah	Kondisi
j.	Kursi	97	87 (Baik); 10 (Rusak)
k.	Kursi Tunggu	6	Baik

Sumber: Data Internal Puskesmas Multiwahana Tahun 2021

Dapat dilihat pada tabel 1.5 Puskesmas Multiwahana memiliki beberapa sarana dan prasarana yang rusak, seperti rumah dinas, komputer, printer, meja serta kursi. Sarana prasarana yang rusak dapat mengganggu kegiatan yang ada di Puskesmas. Puskesmas Multiwahana kekurangan ruangan yang dibutuhkan sehingga tenaga kesehatan bekerja di dalam satu ruangan yang ditempati beberapa tenaga kesehatan lainnya dan juga kekurangan ruang penyimpanan sehingga berkas-berkas bertumpuk di atas meja. Berdasarkan teori (Yusup & Al Faruq, 2021:187–188) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Maka, berdasarkan teori tersebut tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana mengalami stres kerja yang mengindikasikan turunya kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Multiwahana.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Multiwahana Palembang adalah indikasi rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan teori (Priansa, 2016:220) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan menjadi faktor menurunnya motivasi kinerja. Hal ini dapat dilihat pada data tabel 1.5 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik menyebabkan tenaga kesehatan mengalami penurunan motivasi sehingga mengindikasikan turunya kinerja tenaga kesehatan.

Berikut ini adalah *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu, berdasarkan penelitian (Karim, 2022); (Ekuitas & Leatemia, 2022) dan (Rilda et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu terdapat pada penelitian (Tae et al., 2021) dan (Usman & Rahmizal, 2021). Adapun mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada penelitian (Puspitasari et al., 2018); (Sudiardhita et al., 2018); (Arif et al., 2019) dan (Silvana et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu terdapat pada penelitian (Razak et al., 2018).

Bersumber dari penjabaran fenomena yang telah dikemukakan serta melihat pentingnya permasalahan stres kerja dan motivasi kerja yang bisa mempengaruhi kinerja serta untuk menyikapi keadaan tersebut. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian di Puskesmas Multiwahana Palembang untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga rumusan permasalahan yang hendak dibahas di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis ataupun mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan secara parsial pada Puskesmas Multiwahana Palembang.
2. Untuk menganalisis ataupun mengkaji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan secara parsial pada Puskesmas Multiwahana Palembang.
3. Untuk menganalisis ataupun mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan secara simultan pada Puskesmas Multiwahana Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan menambah pengetahuan serta wawasan, terkhusus tentang manajemen sumber daya manusia dengan topik stres kerja, motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi ataupun evaluasi terhadap pimpinan Puskesmas Multiwahana Palembang dalam menentukan kebijakan mengenai stres kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S., Zainudin, & K Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254.
- Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang) Oleh. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 11(17), 19–31.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In Rlefmanto (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50.
- Ekaputra, A. D., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–18.
- Ekuitas, S., & Leatemia, S. Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi*. 3(4), 729–736.
- Flippo. (2002). *Personal Management Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S.* Erlangga.
- Ismawati, I., & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(1), 78–89.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33.
- Kurniawan, S. I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.

- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2* (N. I. Sallama, Y. S. Hayati, & A. Maulana (eds.); 10th ed.). Erlangga.
- Nurjaya, Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 1*(2), 51–62.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Iko Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy, 9*(1), 53–65.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(8), 577–588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(6), 387–397.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Pub. L. No. 43 Tahun (2019).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, CV.
- Purwanti, A., Zunaidah, Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. *The Manager Review, 2*(1), 25–41.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1*(1), 27–34.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing, 8*(6), 67–71.
- Rilda, M., Zunaidah, Z., & Widiyanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen, 11*(2), 58–68.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (A. Maulana (ed.); 13th ed.). Erlangga.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Shabrina, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani (Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora)*, 3(2), 164–173.
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 23–32.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Kedua). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta, CV.
- Susanti, N., & Mardiana. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 2(2), 184–198.
- Sustriawati, Y. R., Sulaimiah, & Nururly, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru Lombok Timur. *Unram Management Review*, 2(3), 23–33.
- Tae, F. S., Yuliari, K. Y., Putra, Y. P., & Kristanti, D. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi dan Pergudangan di PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 24–42.
- Usman, I., & Rahmizal, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ceria Seluler Padang. *Academic Conference For Management*, 3(2), 162–175.
- Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42.

Yusup, M., & Al Faruq, M. S. S. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress (Orientasi dalam Organisasi)* (Zulqarnain (ed.); 1st ed.). Wade Group.

Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.