
Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang)

Oleh:

Novi Triani *)

Afi Rachmat Slamet **)

M. Ridwan Basalamah ***)

Email : trianin079@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, motivation, leadership style and organizational culture. The sample in this study amounted to 83 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression

The results of descriptive analysis in this study indicate that employees of Murni Asih Hospital Tangerang, perceive all research, namely Work Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture, Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang. Job stress has a significant effect on the performance of the employees of Murni Asih Hospital Tangerang. Motivation has a significant effect on the performance of the employees of Murni Asih Hospital Tangerang. Leadership Style has a significant effect on the Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang. Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance at Murni Asih Hospital Tangerang. Job Stress, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture simultaneously influence the Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang

Keywords: *Job Stress, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance*

Latar Belakang

Kesuksesan dalam suatu lembaga tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal itu disebabkan sumber daya manusia diyakini memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi baik yang non-profit maupun profit. Sumber daya manusia dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan (Raharjo dalam Aziz, 2017). Di dunia kerja, stres bukanlah sesuatu yang baru, bahkan stres tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan bisa dialami oleh siapa saja. Stres yang disebabkan oleh beban dan tanggung jawab pekerjaan disebut sebagai stres kerja

Mangkunegara (2011:179) “Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang di alami ketika tuntutan yang di hadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita

Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Menurut serdamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan meengeeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Perilaku pemimpin yang tertuang dalam gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada stres yang dialami bawahan. Menurut Dawawi dalam Adinata (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang di pilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya

Sedangkan budaya organisasi yang ada di rumah sakit tersebut yaitu masing-masing bekerja dengan sesuai profesi, disiplin dan tepat waktu

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di rumuskan masalah bagaimana Stress Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Tujuan pada penelitian ini agar dapat mengetahui bagaimana Stress Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Serta bagaimana Stress Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun secara parsial

Tinjauan Teori

Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses,output dan bahan outcome”

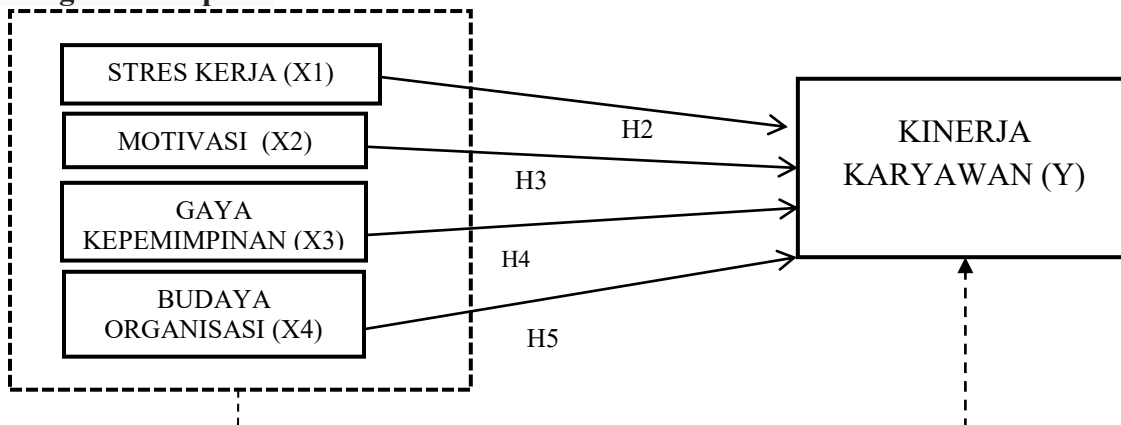
Hasibuan (2013:204) stress kerja adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang

Moorhead dan Griffin (2013:270) Saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif

Yamin dan Maisah (2010:74) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang di lakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi

Moehariono (2012:336) Budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap di RS. Murni Asih Tangerang
- H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Murni Asih Tangerang
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Murni Asih Tangerang
- H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Murni Asih Tangerang
- H5 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Murni Asih Tangerang

Operasional Variabel**a. Variabel Dependen Y**

Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Indikator (Mangkunegara 2011 : 75)

- 1) Kemampuan
- 2) Keterampilan
- 3) Hasil kerja

b. Variabel Independen X**1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang menimbulkan ketegangan serta mempengaruhi emosi akibat tekanan dan tuntutan dari sebuah permasalahan yang melebihi batas berfikir individu

Indikator (Moorhead dan Griffin (2013:179))

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Fisik
- 3) Tuntutan Peran
- 4) Tuntutan Antar Personal
- 5) Perubahan Kehidupan

2. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain

Indikator (McClelland dan Veithzal Rival (2011:837))

- 1) Menyukai tantangan dalam pekerjaan
- 2) Tanggub jawab
- 3) Prestasi kerja

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan

produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”

Indikator (Hasibuan (2016:170))

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan selalu di buat oleh pemimpin
- 3) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran dan pendapat

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak

Indikator (Robbins dan Coulter (2010:63))

- 1) Nilai-nilai ketelitian kerja
- 2) Nilai-nilai kecermatan kerja
- 3) Nilai-nilai pencapaian hasil
- 4) Nilai-nilai kualitas hasil
- 5) Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja
- 6) Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja
- 7) Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen
- 8) Nilai-nilai apresiasi kerja

Uji Validitas

“Menurut Ghazali (2016:52-53) Menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”

Uji Reliabilitas

“Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan kurun waktu yang berbeda”

Uji Normalitas

“Menurut Ghazali (2015:113) “Uji normalitas mengatakan bahwa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik, untuk melakukan uji normalitas residual dapat menggunakan uji *statistic non-parametik Kolmogorov Smirnov*”

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

Ket :

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Nilai <i>intercept</i> atau <i>constant</i>
b_1, b_2, b_3	: Nilai koefisien masing-masing variabel dependen
X_1	: Stres Kerja
X_2	: Motivasi
X_3	: Gaya Kepemimpinan
X_4	: Budaya Organisasi
e	: Nilai Kesalahan (<i>error</i>)

Uji Multikolienaritas

“Menurut Ghozali (2016;103) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”

Uji Heterokedasitas

“Menurut Ghozali (2016;134) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain”

Uji F

“Menurut Priyatno (2014:185) Uji F uji F berfungsi untuk mengetahui signifikansi pengaruh / hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat”

Uji t

“Menurut Priyatno (2014:144) uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat”

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas nilai kritik (*r* tabel) dari pengujian ini adalah 0.181 bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Variabel stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut dikatakan valid, dibuktikan oleh *r* tabel dengan *r* hitung lebih besar *r* tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%

Uji Reliabilitas

Seluruh instrumen indikator yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

Uji Normalitas

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43510168
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolienaritas

Tabel 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Strees Kerja (X^1)	0,579	1,728	Bebas Multikolienaritas
Motivasi (X^2)	0,138	7,222	Bebas Multikolienaritas
Gaya Kepemimpinan (X^3)	0,463	2,158	Bebas Multikolienaritas
Budaya Organisasi (X^4)	0,172	5,817	Bebas Multikolienaritas

Uji Heterokedasitas

Tabel 3

Variabel	Sig.	Keterangan
Strees Kerja (X^1)	0,785	Bebas Heterokedastisitas
Motivasi (X^2)	0,450	Bebas Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X^3)	0,315	Bebas Heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X^4)	0.734	Bebas Heterokedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.632	1.803		2.350	.072
Stress Kerja	.224	.071	.283	3.159	.002
Motivasi	.614	.085	.376	5.344	.000
Gaya Kepemimpinan	.440	.094	.470	4.687	.000
Budaya Organisasi	.122	.073	.433	3.351	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,632 + 0,224X_1 + 0,614X_2 + 0,440X_3 + 0,122X_4$$

Uji F

Tabel 5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.843	4	73.961	34.160	.000 ^b
	Residual	168.880	78	2.165		
	Total	464.723	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah stres kerja, motivasi , gaya kepemimpinan *dan* budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima

Uji t

Tabel 6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.632	1.803		2.350	.072
Stress Kerja	.224	.071	.283	3.159	.002
Motivasi	.614	.085	.376	5.344	.000
Gaya Kepemimpinan	.440	.094	.470	4.687	.000
Budaya Organisasi	.122	.073	.433	3.351	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada variabel stress kerja diketahui memiliki t hitung sebesar 3,159 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada variabel motivasi diketahui memiliki t hitung 5,344 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 3 yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Pada variabel gaya kepemimpinan diketahui memiliki t hitung sebesar 4.687 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya hipotesis 4 yang menduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada variabel budaya organisasi diketahui memiliki t hitung 3,351 dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Artinya hipotesis 5 yang menduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yaitu :

1. Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
2. Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang

Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian, maka saran yang dapat di ajukan diantaranya :

1. Bagi peneliti
Berdasarkan deskripsi variabel bahwasannya perlu diperhatikan lagi untuk variabel Gaya kepemimpinan yang memperoleh distribusi frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dari variabel lainnya
2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel -variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan menelitian lebih luas lagi, serta mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini

3. Dan bagi instansi

Bagi pihak pimpinan Rumah Sakit Asih Tangerang harus berupaya untuk terus meningkatkan motivasi dan budaya organisasi untuk menjadi lebih baik lagi

Daftar Pustaka

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abranson, L. W., Thomas, S. L., Sunil, Sharma., Glenn, M.Boyce. 2002. *Slope Stability and Stabilization Methods*. A Wiley-Interscience Publication: California.
- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- Bandari, Ani Supra. 2016. *Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Bejo Siswanto.1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : SinarBaru
- Dewi, Chadek Novi Charisma, dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia. Vol. 2.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly.1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. BinaRupa Aksara. Jakarta.
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGraw Hill
- G.R. Terry, 2001, “*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, edisi revisi, cetakan 1, Penerbit Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit UniveRSitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T 2002. *Organizational Behaviour and Management*. Singapore: Irwin/McGraw-
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Machmud, S.,and Sidharta, I., 2014.*Business Models For SMEs In Bandung: SWOT Analysis*, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & EntrepreneuRShip*, Vol. 8(1), pp. 51–61, Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/38>

Novi Triani *) Adalah Alumni FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**