

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI STRES KERJA KARYAWAN RUANG RAWAT INAP KELAS IV
RUMAH SAKIT UMUM Dr. SAIFUL ANWAR MALANG**

Oleh: Ria Lestari Pangastuti¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang pada bulan oktober-november 2008. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai perawat di ruang rawat inap kelas IV rumah sakit Dr. Saiful Anwar Malang yang berjumlah 64 orang, sedangkan sampelnya diambil sebanyak 50 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Analisis data yang dipakai adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan dari analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat diketahui : (1) ada pengaruh langsung motivasi dan kepuasan kerja ditunjukkan dengan β 0.567 dan sign 0.000. (2) terdapat pengaruh langsung motivasi dan stres kerja ditunjukkan dengan β 0.463 dan sign 0.002 (3) terdapat pengaruh pada kepuasan kerja dan stress kerja ditunjukkan dengan β 0.183. (4) terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan β 0.184 dan sign 0.251. (5) tidak terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan β -0.232 dan sign 0.148. (6) terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dengan β 0.472 dan sign 0.008. (6) terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditunjukkan dengan β 0.087. (7) terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui stress kerja ditunjukkan dengan β 0.110.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan kerja, Stres kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study was conducted in patient wards Class IV Hospital Dr. Saiful Anwar Malang in october-november 2008. Subjects in this study were employees who worked as a nurse in the inpatient hospital grade IV Dr. Saiful Anwar Malang, amounting to 64 people, while the sample was taken as many as 50 people and the sampling technique used purposive sampling. Analysis of the data used is path analysis (*Path Analysis*). The purpose of path analysis is to determine the effect of direct and indirect influence between variables in the development of this research.

The results could be known: (1) no direct influence motivation and job satisfaction indicated by β 0.567 and 0.000 sign. (2) there is a direct influence of motivation and work stress indicated by β 0.463 and 0.002 (3) there are significant on job satisfaction and work stress indicated by β 0.183. (4) there is a direct influence on the performance of job satisfaction indicated by β 0.184 and 0.251 sign. (5) there is no direct influence on the performance of work stress indicated by β -0.232 and 0.148 sign. (6) there is a direct influence on performance motivation shown by β 0.472 and 0.008 sign. (6)

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

there is an indirect effect of motivation on performance through job satisfaction indicated by β 0.087. (7) there is no direct influence on performance motivation through job stress indicated by β 0.110.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Job Stress, Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Untuk mencapai tujuan organisasi ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia ini digunakan untuk mencegah agar organisasi bisnis dan nonbisnis tidak punah dalam gejolak persaingan keras mulai abad ke-21 ini. Ruky (2004:16) mengatakan "Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek" karakteristik sumber daya manusia berkualitas sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan (*skill*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Untuk mendapatkan sumber daya yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan, setiap karyawan diharapkan mempunyai motivasi yang

tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Salah satu hal yang perlu dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah agar mendapatkan kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda seseuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Muchinsky (dalam Soedjono, 2005:26) variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover dan job performance*.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat pengalaman masalah yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Pada saat ini banyak sekali karyawan yang mengalami stress berat akibat dari banyaknya tekanan pekerjaan. Stres kerja pada karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya,

stres karyawan sedini mungkin perlu diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Hasibuan (2003:204) menyatakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan kepada kepala IRNA IV Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian bertujuan (*explantory research*), yaitu menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan dengan cara menjelaskan gejala-gejala yang timbul oleh suatu obyek penelitian. Dalam hal ini data diperoleh dari karyawan pada IRNA IV Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang. Berdasarkan data tersebut, peneliti akan menjelaskan hubungan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan pada IRNA IV Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

2. Teknik Penentuan Subjek Penelitian

a. Populasi

Sugiono (2004:72) menyatakan bahwa populasi adalah “generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas / efektivitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diperjelaskan kemudian ditarik kesimpulan”. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rawat inap kelas IV Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang yang berjumlah 64 orang.

b. Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel bertujuan atau purposive sample*. Menurut Arikunto (2006:139), teknik sampel ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, radom, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.

c. Sampel

Untuk menghitung jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, yaitu sebagai berikut :

Dengan menggunakan rumus dari Slovin dalam Umar (2004:120) untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan nilai e sebesar 0,065

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = 64 : (1 + 64 (0,065^2))$$

$$n = 64 : (1 + 0,27)$$

$$n = 50$$

Keterangan :

n : Besar sampel

N : Besar Populasi

e : kelonggaran ketidak telitian kesalahan sampel (0,07)

Berdasar rumus tersebut, maka sampel penelitian ini diambil dari populasi karyawan pada IRNA IV RSSA Malang sejumlah 64 orang, kemudiiian diperoleh sampel sebanyak 50 orang.

3. Data Penelitian

Data yang akan dibutuhkan untuk tujuan analisis di dalam penelitian ini adalah:

a. Data Motivasi

Pengumpulan data motivasi dalam penelitian menggunakan angket karyawan RSSA Malang. Pertanyaan yang diajukan menggunakan indikator motivasi kerja (X) Diery (1998) dalam Gardner (2001) sebagai berikut:

- 1) Evaluasi kinerja
- 2) Kenaikan gaji
- 3) Bonus
- 4) Kesempatan Promosi

b. Data Kepuasan

Pengumpulan data kepuasan dalam penelitian menggunakan angket karyawan RSSA Malang. Pertanyaan yang diajukan menggunakan indikator kepuasan kerja (Z1) Spector dalam Gardner (2001) sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap gaji
- 2) Kepuasan terhadap pimpinan
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 4) Promosi

c. Data Stress

Pengumpulan data kepuasan dalam penelitian menggunakan angket karyawan RSSA Malang. Pertanyaan yang diajukan menggunakan indikator Stres kerja (Z2) Cavanaugh, Boswell, Roehling dan Boudreau (1998) adalah :

- 1) Volume pekerjaan
- 2) Pekerjaan yang harus selesai tepat waktu
- 3) Tanggung jawab yang dimiliki
- 4) Tanggung jawab yang harus dibawa
- 5) Politik kerja
- 6) Kejelasan kerja
- 7) Red tipe
- 8) Rasa aman
- 9) Pengembangan karier

d. Data Kinerja

Indikator kinerja (Y) Gaspersz (2000) adalah:

- 1) Gagasan dan cara penyelesaian yang lebih baik
- 2) Penggunaan waktu secara efektif dan efisien
- 3) Perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
- 4) Bersikap positif dalam pekerjaan
- 5) Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya
- 6) Menerima ide-ide yang dianggap lebih baik
- 7) Memiliki tingkat kehadiran yang baik

Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2005:86) mengemukakan bahwa skala *likert* ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pemberian skor dalam penelitian sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang telah ditetapkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode observasi atau pengamatan dan metode angket atau kuesioner. Angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Alternatif pilihan jawaban adalah:

1. Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Cukup Setuju (CS) skor 3
4. Tidak Setuju (TS) skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisisnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan suatu bentuk terapan dari analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Tujuan analisis jalur ini adalah menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung antara sejumlah variabel.

Menurut Kerlinger dalam Triswandono (2001:45) analisis jalur adalah aplikasi dari analisis regresi berganda (*multiple regresions*) yang berguna untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut

Tabel 1.1 Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 - 1.000	Tinggi
Antara 0.600 - 0.800	Cukup
Antara 0.400 - 0.600	Agak rendah
Antara 0.200 - 0.400	Rendah
Antara 0.000 - 0.200	Sangat rendah (Tidak berkorelasi)

Sumber: Arikunto, Suharsimi (276:2006)

Adapun langkah dalam menganalisis adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan model hubungan lintas antara sejumlah variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan konsep dan teori yang telah dikemukakan berikut gambar 3.5 model hubungan lintas dari penelitian ini maka dari gambar diatas dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

- 1) Regresi Z1 untuk memperoleh β_1 dengan persamaan

$$Z1 = \beta_1 X1 + e1$$

- 2) Regresi Z2 pada X, Z1, Z2 untuk memperoleh β_2 , dan β_3 dengan persamaan

$$Z2 = \beta_2 X1 + \beta_3 X1 + e2$$

- 3) Regresi Y pada X1, Z1, Z2 untuk memperoleh β_4 , β_5 , dan β_6 dengan persamaan

$$Y = \beta_4 Z1 + \beta_5 Z2 + \beta_6 X1 + e3$$

Keterangan :

X1 = Motivasi

Z1 = Kepuasan Kerja

Z2 = Stres kerja

Y = Kinerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ = Koefisien regresi (Standardized Coeficients Beta)

$e1, e2, e3$ = Kesalahan Pengganggu

- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang terdiri sebagai berikut :

- 1) Dalam sebuah model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif
- 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem kausal ke satu arah
- 3) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (Instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- 4) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasar teori teori dan konsep-konsep relevan

- c. Langkah ketiga adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Perhitungan koefisien pada

gambar diagram path pada uraian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Untuk anak panah bolak balik, koefisien merupakan koefisien kolerasi
- 2) Untuk anak panah satu arah, digunakan perhitungan regresi variabel yang dibakukan secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah OLS yaitu metode kuadrat terkecil biasa.

- d. Langkah keempat adalah pemeriksaan validitas model, sah tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhinya atau tidaknya asumsi yang melandasinya terdapat dua indikator validitas model dalam analisis path, yaitu koefisien determinan total, dan theory trimming

- 1) Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan $R^2 = 1 - \frac{Pe}{Pe2}$. $Pe2$ $Pei2$

- 2) Theory Trimming

Uji validitas koefisien jalur pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan P dan uji t, yaitu dengan pengujian koefisien regresi variabel secara parsial. Berdasarkan theory trimming maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh data empirik.

- e. Langkah terakhir adalah menggunakan interpretasi hasil analisis. Pertama, dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data-data dari variabel-variabel penelitian secara tepat. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari

0,05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila probabilitas lebih besar maka dinyatakan tidak valid. Selain itu, jika nilai r hitung lebih besar pada nilai r tabel pada alpha tertentu, berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan itu valid. Validitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil validitas dapat dilihat pada table ringkasan berikut.

Tabel 2
Reliabilitas dan Validitas

No	Variabel	No Item	Validitas	Reabilitas	Ket.
1	Motivasi	1	0.519	0.802	Valid
		2	0.711		Valid
		3	0.650		Valid
		4	0.364		Valid
		5	0.621		Valid
		6	0.497		Valid
2	Kepuasan kerja	7	0.584	0.803	Valid
		8	0.435		Valid
		9	0.380		Valid
		10	0.481		Valid
		11	0.463		Valid
		12	0.412		Valid
		13	0.350		Valid
		14	0.492		Valid
		15	0.392		Valid
		16	0.411		Valid
		17	0.484		Valid
		18	0.435		Valid
		19	0.312		Valid
3	Stres	20	0.535	0.802	Valid
		21	0.711		Valid
		22	0.650		Valid
		23	0.364		Valid
		24	0.621		Valid
		25	0.497		Valid
		26	0.631		Valid
		37	0.624		Valid
		28	0.535		Valid
		29	0.320		Valid
		31	0.468		Valid
		4	Kinerja		36
37	0.442			Valid	
38	0.644			Valid	
39	0.493			Valid	
40	0.627			Valid	
41	0.560			Valid	
42	0.734			Valid	
43	0.669			Valid	
44	0.690			Valid	

Sumber: data diolah

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa semua items pada instrumen penelitian (kuesioner) signifikan baik

sehingga dinyatakan valid untuk mengukur variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (Z_1), stres kerja (Z_2) maupun kinerja karyawan (Y).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel yang meliputi :

a) Motivasi

Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan mengadopsi insrtumen yang dikembangkan oleh Gardner (2001) yang menggunakan 4 instrumen. Instrumen tersebut dibuat menjadi 6 item pertanyaan atau pernyataan kemudian diukur dengan skor 1-5, hal tersebut sesuai dengan alternatif jawaban pada instrumen penelitian ini.

Dari data yang diperoleh menunjukkan nilai harapan terendah 6 dan harapan tertinggi 30. dengan demikian nilai rentangan (range) didapat dari nilai teresar dikurangi terkecil yaitu: $30 - 6 = 24$ dengan demikian jenjang intervalnya adalah $24 : 5 = 4,8$ (Dibulatkan menjadi 5). Untuk mengetahui frekuensi dari presentase dari masing-masing klasifikasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Interval	Kriteria	Frekuensi (f)	Persentase %
1	6 – 10	Sangat rendah	0	0
2	11 – 15	Rendah	0	0
3	16 – 20	Sedang	10	20
4	21 – 25	Tinggi	27	54
5	26 – 31	Sangat Tinggi	13	26
Jumlah			50	100

Sumber : data primer, diolah

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat redah, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan rendah, sebanyak 10 responden (20%) menyatakan sedang, sebanyak 27 responden (54%) menyatakan tinggi dan sebanyak 13 responden (26%) menyatakan sangat tinggi terhadap variabel motivasi kerja dalam mempengaruhi pekerjaannya.

b) Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan mengadaptasi instrumen yang dikembangkan oleh spector (1997), dalam Gardner (2001) menggunakan 4 instrumen. Dari instrumen tersebut dibuat menjadi 13 item pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diukur dengan skor 1-5. hal ini sesuai dengan alternatif jawaban pada instrumen penelitian ini.

Dari data yang diperoleh menunjukkan nilai harapan terendah sebesar 13 dan nilai harapan tertinggi sebesar 65. Dengan demikian nilai rentangan (range) didapat dari nilai terendah dikurangi nilai tertinggi yaitu : $65 - 13 = 52$. dengan demikian panjang interval kelasnya adalah $52 : 5 = 10,4$ (dibulatkan menjadi 11). Untuk mengetahui frekuensi dari presentase dari masing-masing klasifikasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi (f)	Persentase %
1	13 – 23	Sangat rendah	0	0
2	24 – 32	Rendah	0	0
3	35 – 43	Sedang	16	32
4	46 – 56	Tinggi	33	66
5	57 – 65	Sangat tinggi	1	2
Jumlah			Jumlah	50

Sumber : data primer, diolah

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat rendah, 0 responden (0%) menyatakan rendah, 16 responden (40%) menyatakan sedang, 33 responden (66%) menyatakan tinggi, 1 responden (2%) menyatakan sangat tinggi.

c) Stres

Dalam penelitian ini stres diukur dengan mengadaptasi instrumen yang dikembangkan oleh Cavanaugh,dkk (1998)menggunakan 2 instrumen. Dari instrumen tersebut dibuat menjadi 11 item pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diukur dengan skor 1-5. hal ini sesuai

dengan alternatif jawaban pada instrumen penelitian ini.

Dari data yang diperoleh menunjukkan nilai harapan terendah sebesar 11 dan nilai harapan tertinggi sebesar 55. Dengan demikian nilai rentangan (range) di dapat dari nilai terendah dikurangi nilai tertinggi yaitu : $55 - 11 = 44$. dengan demikian panjang interval kelasnya adalah $44 : 5 = 8,8$ (dibulatkan menjadi 9). Untuk mengetahui frekuensi dari presentase dari masing-masing klasifikasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi (f)	Persentase %
1	11 – 19	Sangat rendah	0	0
2	20 – 28	Rendah	25	50
3	29 – 37	Sedang	25	50
4	38 – 45	Tinggi	0	0
5	46 – 55	Sangat tinggi	0	0
Jumlah			50	100

Sumber : data primer, diolah

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat rendah, 0 responden (0%) menyatakan rendah, 25 responden (50%) menyatakan sedang, 25 responden (50%) menyatakan tinggi, 0 responden (0%) menyatakan sangat tinggi.

d) Kinerja

Data tentang kinerja diperoleh dari kuisioner yang terdiri dari 9 item pertanyaan atau pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Dari data yang diperoleh menunjukkan nilai harapan terendah sebesar 9 dan nilai harapan tertinggi sebesar 45. Dengan demikian nilai rentangan (range) di dapat dari nilai terendah dikurangi nilai tertinggi yaitu : $45 - 9 = 36$. dengan demikian panjang interval kelasnya adalah $36 : 5 = 7,2$ (dibulatkan menjadi 7). Untuk mengetahui frekuensi dari presentase dari masing-masing klasifikasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Interval	Kriteria	Frekuensi (f)	Persentase %
1	9 – 15	Sangat rendah	0	0
2	16 – 22	Rendah	0	0
3	23 – 29	Sedang	14	28
4	30 – 36	Tinggi	28	64
5	37 – 45	Sangat tinggi	4	8
Jumlah			50	100

Sumber : data primer, diolah

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat rendah, 0 responden (0%) menyatakan rendah, 14 responden (28%) menyatakan sedang, 28 responden (64%) menyatakan tinggi, 4 responden (8%) menyatakan sangat tinggi.

3. ANALISIS REGRESI

Metode pengujian dilakukan dengan menghitung semua koefisien jalur dalam model, kemudian dilakukan penyaringan berdasar uji statistik dan keberatian. Uji statistik ini dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *beta standardized coefficient* (β standar). Jika nilai β signifikan, maka signifikan pulalah koefisien jalur dan koefisien non signifikan disingkirkan. Sedangkan uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi koefisien jalur tersebut. Jika nilai signifikansi koefisien jalur kurang dari 0.05 maka dia gap signifikan, sebaliknya jika lebih dari 0.05 dianggap tidak signifikan.

a) Hasil analisis jalur dengan menggunakan regresi linier berganda antara X1 (Motivasi) Terhadap Z (Kepuasan Kerja) Secara Langsung

Tabel 7
Analisis Jalur dengan Menggunakan Regresi Berganda antar Motivasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Z) secara langsung

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig t
Konstanta		2,847	0,006
X (Motivasi kerja)	0,567	4,772	0,000
Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Z) R Square (R ²) : 0,322 e1 : 0,823			

Adapun persamaan jalur yang terbentuk dari tabel diatas adalah:

$$Z_z = 0,567 x_1 + 0,823$$

Berdasar tabel diatas koefisien determinasi (R²) adalah 0. 322 yang berarti variabel motivasi mampu menjelaskan model sebesar 32,2 %, sedangkan sisanya 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

Kemudian uraian pengaruh secara parsial (untuk angka signifikansi) budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Pada analisa regresi dapat diketahui bahwa variabel X (motivasi) signifikan t secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan t kurang dari ($\alpha = 0.05$). Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel X (Motivasi kerja) sebesar 0. 567 dan hubungan positif yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis satu dari penelitian ini dapat diterima dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.

b) Hasil analisis jalur dengan menggunakan regresi linier berganda antara (Motivasi) dan Z1(Kepuasan Kerja) terhadap Z2 (Stress kerja)

Tabel 8
Analisis Jalur dengan Menggunakan Regresi Berganda antar Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig t
(Constant)		2,249	0,029
X1 (Motivasi kerja)	0,463	3,227	0,002
Z1 (Kepuasan kerja)	0,183	1,275	0,209
Variabel Terikat : Stress Kerja (Z) R Square : 0,344 e ₁ : 0,810			

Adapun persamaan jalur yang terbentuk dari tabel 8 diatas adalah:

$$Zz = 0,463 x_1 + 0,183z_1 + 0,810$$

Berdasar tabel diatas koefisien determinasi (R²) adalah 0. 344 yang berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan model sebesar 34,4 %, sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

Kemudian uraian pengaruh secara parsial (untuk angka signifikansi) motivasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pada analisa regresi dapat diketahui bahwa variabel X (motivasi) signifikan t secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan t kurang dari ($\alpha = 0.05$). Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel X (motivasi) sebesar 0. 463 dan hubungan positif yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif yang sedang terhadap stres kerja karyawan.
- b. Pada analisa regresi dapat diketahui bahwa variabel X (motivasi) signifikan t secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan t kurang dari ($\alpha = 0.05$). Nilai koefisien beta terstandarisasi untuk variabel Z1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0. 183 dan hubungan yang tidak signifikan yang berarti motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh

yang sangat rendah terhadap stress kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis dua dari penelitian ini dapat diterima dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja karyawan Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang dan untuk hipotesis empat dalam penelitian ini ditolak karena tidak ada pengaruh yang signifikan antar kepuasan kerja terhadap stres kerja.

c) Hasil analisis jalur dengan menggunakan regresi linier berganda antara X1 (Motivasi), Z1(Kepuasan Kerja), dan Z2 (Stress kerja) terhadap Y (Kinerja)

Tabel 9
Analisis Jalur dengan Menggunakan Regresi Berganda antar Motivasi, Kepuasan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig t
(Constant)		3,786	0,000
X1 (Motivasi kerja)	0,472	2,750	0,008
Z1 (Kepuasan kerja)	0,184	1,163	0,251
Z2 (Stress Kerja)	-0,232	-1,470	0,148
Variabel Terikat : Kinerja R Square : 0,247 e ₁ : 0,868			

Adapun persamaan jalur yang terbentuk dari tabel 9 diatas adalah:

$$z = 0,472 x_1 + 0,184z_1 - 0,232 + 0,868$$

Berdasar tabel diatas koefisien determinasi (R²) adalah 0. 247 yang berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan model sebesar 24,7%, sedangkan sisanya 75,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

Kemudian uraian pengaruh secara parsial (untuk angka signifikansi) motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebagai berikut:

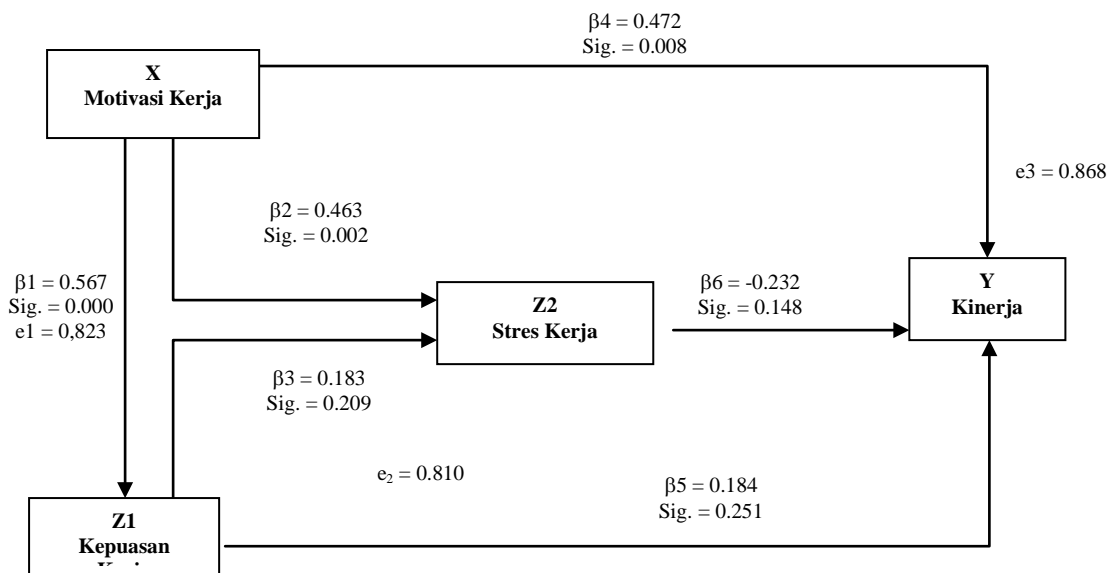
- a. Pada analisis regresi dapat diketahui bahwa pengaruh X (motivasi) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,472, ini berarti ada pengaruh positif yang sedang antara motivasi kerja terhadap kinerja.
- b. Pada analisis regresi dapat diketahui bahwa pengaruh Z1 (kepuasan kerja) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,184, ini berarti ada pengaruh yang sangat rendah atau tak berkorelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
- c. Pada analisis regresi dapat diketahui bahwa pengaruh stres kerja (Z2) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,232, ini berarti ada pengaruh yang sangat rendah atau tak berkorelasi antara stres kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis satu dari penelitian ini dapat diterima dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh langsung yang

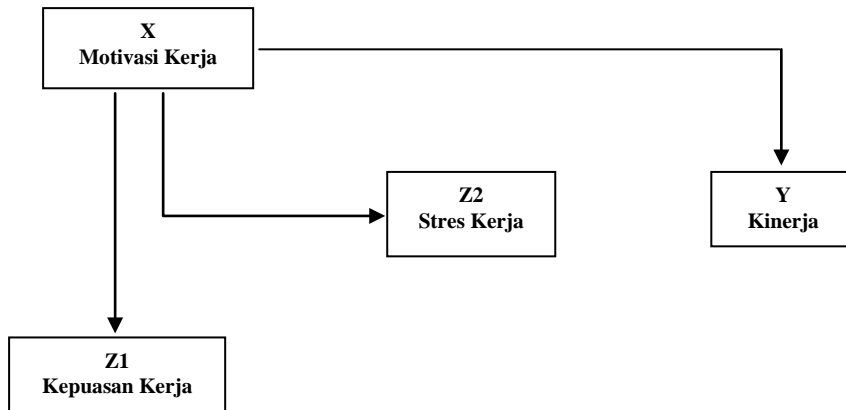
signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang dan pada hipotesis lima dan enam dari penelitian ini tidak dapat diterima karena tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan.

d) Pengaruh Tidak Langsung X1 (Motivasi Kerja), Z1 (Kepuasan Kerja) sebagai intervening dan Z2 (Stress Kerja) sebagai intervening Terhadap Y (Kinerja)

Setelah mengetahui secara langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pada model persamaan regresi pertama, kedua, dan ketiga. Selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dari dua variabel bebas X1 (Motivasi) dan Z1 (Kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja) melalui Z2 (Stress kerja). Untuk memudahkan terlebih dahulu disusun model lintasan dalam analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 10 Model Jalur sesuai rancangan penelitian



Gambar 11
Model akhir penelitian dengan memasukkan jalur yang Signifikan

Sebelumnya pengaruh error dihitung sebagai berikut

$$e1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0.322} = 0.823$$

$$e2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0.344} = 0.810$$

$$e3 = \sqrt{1 - R_3^2} = \sqrt{1 - 0.247} = 0.868$$

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan $Rm^2 = 1 - Pe_1^2 \cdot Pe_2^2 \cdot \dots \cdot Pe_i^2$

Interprestasi terhadap Rm^2 adalah sama dengan interprestsi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi untuk model diatas, diperoleh koefisien determinasi total

$$\begin{aligned} Rm^2 &= 1 - (Pe_1)^2 \cdot (Pe_2)^2 \cdot (Pe_3)^2 \\ &= 1 - 0,823^2 \cdot 0,810^2 \cdot 0,868^2 \\ &= 1 - 0,677 \cdot 0,656 \cdot 0,753 \\ &= 1 - 0,335 \\ &= 0,665 \end{aligned}$$

Artinya keragaman dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0.665 atau 66,5% dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 48% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan yang 33,5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat dalam model dan error.

Dalam penelitian ini digunakan juga metode *trimming theory* yaitu: menghilangkan variable dalam moyang tidak mempunyai hubungan signifikan. Dalam penelitian ini variable yang tidak signifikan antara lain: hubungan langsung antara variable kepuasan kerja (Z1) terhadap stress kerja (Z2), hubungan langsung antara kepuasan kerja (Z1) terhadap kinerja (Y), hubungan langsung antara stress kerja (Z2) terhadap kinerja (Y). ini berarti dalam model rancangan penelitian ini variable yang paling berpengaruh dalam penelitian adalah motivasi kerja. Dengan demikian maka diperoleh hasil model akhir penelitian seperti yang dapat dilihat pada gambar 11 diatas.

Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening seperti model diatas diperoleh melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada masing-masing persamaan. Untuk mencari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui stresss kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Pola Hubungan Antar Variabel

Jalur	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
X → Y	0.472	-	0.472
X → Z ₁	0.567	-	0.567
X → Z ₂	0.463	-	0.463
Z ₁ → Z ₂	0.184	-	0.184
Z ₁ → Y	0.183	-	0.183
Z ₂ → Y	-0.232	-	-0.232
X ₁ → Z → Y		(0.472 x 0.232)	0.362
X ₂ → Z → Y		(0.472 x 0.184)	0.559

Sumber: data diolah

Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening seperti model diatas diperoleh melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada masing-masing persamaan. Kemudian hasil perhitungan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk hipotesis tambahan yang diajukan adalah diterima. Jadi, dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat signifikansi pengaruh tidak langsung antara Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z₁) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan IRNA IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
2. Tidak terdapat signifikansi pengaruh tidak langsung antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) Melalui Stress Kerja (Z₂) pada Karyawan IRNA IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Motivasi memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja terbukti dari hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan, stres kerja dan kinerja karyawan yang bekerja sebagai perawat. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian

ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- b. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap stress karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- c. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- d. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap stress kerja karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- e. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- f. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang

- g. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.
- h. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang.

2. Saran

Saran yang dapat di berikan dari hasil penelitian antara lain:

- a. Dalam penelitian yang dilakukan pada Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang menunjukkan hasil terkait motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan disana menunjukkan angkayang sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar termotivasi yang perlu diperhatikan lagi adalah pimpinan instansi harus lebih memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi, seperti penghargaan atas kerja, ketentuan gaji yang layak, dan lain-lain. Yang membuat karyawan lebih bersemangat.
- b. Dan tentang kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan juga tergantung oleh faktor yang ada didalam dan diluar dirinya. Faktor luar yang terkait misalnya: kepuasan terhadap gaji dan faktor dari dalam dirinya misalnya: kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri. Dari hasil penilaian yang dilakukan oleh item-item indikator kepuasan kerja peneliti, penilaian yang diberikan oleh karyawan menunjukkan angka yang tinggi. Ini berarti indikator yang ada dalam penelitian sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka dari itu pimpinan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang perlu lebih memperhatikan faktor –faktor tersebut.
- c. Dalam penelitian yang dilakukan terhadap indikator-indikator yang terkait dengan stres kerja menyatakan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah, berarti karyawan tidak menganggap pekerjaannya adalah suatu keterpaksaan. Hal ini harus tetap dijaga oleh pimpinan Ruang Rawat Inap Kelas IV Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang dengan tetap memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres menjadi tinggi.
- d. Evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan harus benar-benar dilaksanakan secara rutin dan tegas agar kinerjanya semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta. Liberty
- Cavanaugh, A. Marcie, Wendy R. Boswell Mark V. Roehling, John W. Boudreau. 1998. "Chollage and Hindrance" *Related Stress Among US Managers*.
- Desiana, P.M & Budi W Soedjipto. 2006. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen : Studi Kassis Asisten Dosen FEUI*.
- USAHAWAN No.05 THXXXV Mei 2006.
- Dharma, agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman Praktir Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta. Penerbit: Rajawali.
- Elangovan A.R. 2001. *Causal ordering of stress, satisfaction, and commitment and intention to Quit: A structural equations analysis*.

- Effendi, Onong Uchjana. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung. Mandar Maju.
- Firth, L, Meilor, D.J., Mopre, K.A., Loquet, C. 2004. *How Can Managers Reduce Employee Intention to quit?*. Journal of Managerial Psychology. Vol.19, No. 2, pp.170-187.
- Flippo. 1997. *Manajemen Personalia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Gaspersz, Vincent. 1998. *Total Quality management*. P.T Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I.N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi: 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Tuan Efendi. 2002. *MSDM : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hamidah, Siti dkk. 2001. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil*. TEMA. 11(2):158-174
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Jakarta: Gramedia.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Koesmono. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah DI Jawa Timur*. Jurnal Universitas Kristen Petra. 7(2):171-188
- Kai Kristensen, Jacob K. Eksideen. 2003. *Work Motivastion and Job Satisfaction in The Nordic Countries*.
- Listiono, Tony. Setiaji Bambang. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Pengembangan dan Perencanaan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE
- Muslimin. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. Malang: Bayu Media.
- Ruky, Ahmad. 2004. *Sistem manajemen kinerja = performace management system : panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi : konsep, kontrovens, aplikasi jilid 2*. Jakarta: PT Prenhalliondo..
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Stephen, P Robbins. 2002. kedua. Edisi Kedua. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhalliondo
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori Dan Pengembangan Dlama Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatek*. . Edisi 6. Jakarta: PT Rineka Cipta.