

# PENGARUH KONFLIK KERJA, WORKLOAD, DAN STRES KERJA TERHADAP WORK MOTIVATION

Oleh:

Jihan Rofila Qotrun Nada (202010200209),  
Dewi Andriani, S.E., M.M (Dosen pembimbing)

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2023

# Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki salah satu faktor terpenting yang tidak boleh diabaikan dalam organisasi mana pun , baik itu institusi maupun bisnis . Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang menyampaikan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia ialah sumber daya atau orang-orang yang bekerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk membantu suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan

Puskesmas merupakan salah satu instansi dibidang kesehatan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam seluruh kegiatan operasional kerjanya. Agar dapat tercapainya tujuan instansi kinerja pegawai sangat penting dijaga oleh instansi

# Fenomena

Terdapat Fenomena yang ada di Puskesmas Wonoayu yaitu Kegiatan operasional dalam bidang jasa kesehatan yaitu pertolongan medis yang berhadapan langsung dengan pasien, membantu dan melayani secara profesional dalam bidangnya, dan sekaligus bertanggung jawab penuh atas kesembuhan pasien rawat jalan. Tidak hanya pasien yang membutuhkan rujukan harus dilayani dengan sepenuh hati oleh seluruh pegawai puskesmas wonoayu. Dengan semua tanggung jawab yang besar, hal tersebut dapat membuat menurunnya motivasi pegawai. Karena tingginya pasien yang harus dilayani dengan baik.

Dapat dilihat dari tahun 2023, tepatnya tahun ini merupakan kunjungan pasien paling tinggi dari tahun sebelumnya. Dimana setiap dokter atau tenaga medis dapat melayani pasien kurang lebih 50 sampai 100 setiap harinya. Hal tersebut dapat mengakibatkan bertambahnya stres kerja dan motivasi kerja menurun karena diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi.

# Riset GAP

- Penelitian ini dilatar belakangi oleh Research Gap pada penelitian terdahulu. Menurut penelitian yang dilakukan (Sari, Astuti, and Nurtjahjono 2015) Konflik kerja berdampak positif dan signifikan pada keinginan untuk pindah. Namun, hasil Penelitian menurut (Ningsih 2017) Konflik kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- Adapun dari hasil penelitian sebelumnya (Lubis, Saragih, and Maretta 2022) menyatakan secara bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurofik and Yuliana 2022) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*.
- Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap *work motivation* (Sinambela 2013). Namun Hasil penelitian lain yang sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al. 2015) bahwa Stres Kerja juga Berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

# Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

## Rumusan masalah

1. Apakah Konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap *work motivation* ?
2. Apakah *Workload* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work motivation*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*?
4. Apakah konflik kerja, workload, dan stres kerja memilikipengaruh signifikan terhadapwork motivasi ?

**Pertanyaan penelitian:** apakah konflik workload dan stress kerja kerja berpengaruh terhadap work motivation tenaga medis UPTD Puskesmas wonoayu.

# Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap work motivation, untuk mengetahui workload terhadap work motivation, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap work motivation

# Kategori SDGs

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta Menciptakan pekerjaan layak dan produktif bagi semua orang. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidangnya sehingga akan tercapai loyalitas yang baik bagi organisasi. <https://sdgs.un.org/goals>

# Literatur Riview

## Konflik Kerja (X1)

Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi akibat salahnya komunikasi suatu keadaan dimana salah satu pihak pegawai dengan pasien(Hardi et al., 2019) ada pendapat lain dari (Cendhikia, 2016) Konflik kerja adalah sebuah kegagalan komunikasi seseorang pegawai yang harus memberi pelayanan yang baik untuk pasien. Adapun Indikator – indikator yang dikemukakan oleh(Dzulhidayat, 2022)(Putri & Afriyeni, 2022)yaitu :

- a. Bergantung pada tugas
- b. Perbedaan tujuan
- c. Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan.
- d. Persaingan tentang sumber daya yang terbatas



# Literatur Riview

## *Workload (X2)*

Beban kerja (*workload*) yaitu sebagaimana perbandingan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu standar (Bank, 2023) menurut (SILALAH, 2014) *Workload* (beban kerja) adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh (Nyoman Egarini et al., 2022) yaitu:

- a. Kondisi kerja
- b. Waktu kerja yang digunakan
- c. Target yang harus dicapai

# Literatur Riview

## Stress Kerja (X3)

Stress kerja merupakan reaksi seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya dalam perbedaan-perbedaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menuntut secara mental maupun fisik (Indriati, 2021). Adapun menurut (SILALAH, 2014) (Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, 2023) Stres kerja adalah Tekanan kurang menyenangkan yang berasal dari pribadi seseorang. Stres kerja adalah Pegawai yang mengalami kondisi tidak stabil dalam menghadapi pekerjaan (Khalil Wani, 2013). Menurut Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Dzulhidayat, 2022) yaitu:

Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh [8] yaitu:

- a. Ambiguitas peran
- b. Pengembangan Kerja
- c. Hubungan kerja

# Literatur Riview

- Work Motivation (Y)

*Work motivation* ( motivasi kerja ) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginanya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan(Nurjaya, 2021). Menurut (Hardono et al., 2019) *work motivation* ( motivasi kerja) merupakan Suatu usaha seseorang pegawai untuk meraih tujuan instansi yang didampingi sebuah kemampuannya dengan sekuat tenaga. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan seorang pegawai untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan sebuah instansi(Guarango, 2022). Motivasi memaparkan beberapa indikator yaitu (Guarango, 2022). Motivasi memaparkan beberapa indikator yaitu

a.Kompensasi :

b.Syarat-syarat Kerja

c.Perengkapan tempat kerja

d.Evaluasi atasan :

# Metode Penelitian

Metode kuantitatif digunakan penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis pada UPTD Puskesmas Wonoayu sebanyak 96 orang . Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling yaitu purposiv random sampling, merupakan merupakan pengambilan sampling dengan pertimbangan tertentu[25]. Pertimbangan tersebut sebagai berikut: a.Responden adalah Tenaga medis di Puskesmas wonoayu sidoarjo. b.Pendidikan terakhir responden yaitu SMK, D3, D4, S1, dan S2. c.Usia berkisar 22 – > 60 tahun Jadi, pertimbangan tersebut dapat digunakan sebagai sampel penelitian ini sejumlah 96 orang. Observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden adalah metode pengumpulan data. Teknik Analisa data yakni regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program software SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences).

# Hasil

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar  $df=n-k-1$  ( $100-3-1=96$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

## a). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,102. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,102 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima, artinya variabel Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*

## b). Pengaruh *Workload* Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  2,123. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung} 2,123 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima, artinya variabel *Workload* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*.

## c). Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,563. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung} 5,563 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima, artinya variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*.

# Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan Program SPSS statistic. Dpat disimpulkan variabel Konflik kerja, *Workload*, dan stress kerja terhadap *Work motivation*. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan Program SPSS statistic. Dpat disimpulkan variabel Konflik kerja, *Workload*, dan stress kerja terhadap *Work motivation*

## 1. Hipotesis pertama: konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work motivation*

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,102. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini dapat diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang artinya Pentingnya membangun kebersamaan antar tenaga medis harus diperhatikan agar perawat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan juga membangun lingkungan kerja yang kondusif maka hal tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja tenaga medis(Ningsih, 2017).

## 2. Hipotesis kedua: *Workload* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*

Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa workload berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh  $t_{hitung}$  2,123. Hal ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel workload secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasil ini dapat diketahui bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang artinya tingkat workload tenaga medis semakin sedikit, maka motivasi kerja tenaga medis akan meningkat.

# Pembahasan

3. Hipotesis ketiga: Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap *work motivation*

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t menunjukkan dan signifikansi 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasil ini dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*, yang artinya tingkat stres kerja tenaga medis semakin rendah, maka motivasi kerja tenaga medis akan meningkat.

4. Hipotesis keempat: konflik kerja, *workload*, dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *work motivation*

- Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, *workload*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Hasil dari Uji F hitung menunjukkan sebesar 109,348. Hal ini bahwa puskesmas wonoayu melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya namun tidak membuat motivasi bekerja pegawai meningkat karena, merasa konflik kerja terjadi yang disebabkan keadaan sekitar atas perilakunya sendiri dengan apa yang dikerjakan dengan posisinya. *Workload* juga berpengaruh terhadap *work motivation* dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi sangat banyak sehingga tenaga medis mengalami penurunan *work motivation*. Serta stres kerja dapat terjadi karena factor adanya faktor, Faktor tersebut muncul melalui tuntutan kerja yang terlalu banyak

# Simpulan

*Work Motivation* karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi dalam keberhasilan instansi, sehingga instansi harus memperhatikan faktor- faktor diantaranya adalah Konflik kerja, *Workload* , dan Stres kerja. Tenaga Medis UPT Puskesmas Wonoayu selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik karena semua yang berpartisipasi di Instansi sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi instansi. Menurut hasil uji penelitian yang dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen konflik kerja,*workload*, dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu *Work motivation*. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap work motivation. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Rudyanto et al., 2021),(Andriani et al., 2020),(Pelatihan et al., 2022)
2. Variabel wrokload berpengaruh signifikan terhadap work motivation Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Nurofik & Yuliana, 2022), (Muslim, 2021)
3. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap work motivation. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Achmad & Andriani, 2020), (Sari et al., 2015)



# Ucapan terimakasih

Penulis mengucapkan puji syukur terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah. Banyak tantangan dan kendala yang dihadapi oleh penulis selama penulisan karya ilmiah ini, dengan adanya bantuan dari banyak orang akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi dan seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan berkontribusi kepada keberhasilan survei ini.

Didalam penulisan karya tulis ilmiah ini, penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam bentuk penulisan maupun ejaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan dan membangun karya akademik

