

The effect of Work Conflict, Workload, and Work Stress on the Work Motivation

[Pengaruh Konflik Kerja, Workload, dan Stres Kerja terhadap Work Motivation]

Jihan Rofila Qotrun Nada¹⁾, Dewi Andriani^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This research discusses the influence of work conflict, workload, work stress, on work motivation of Medical Personnel at the Wonoayu Health Center. This research aims to determine the relationship between each independent variable and the dependent variable. The research method uses quantitative by sending questionnaires directly to each prospective respondent to collect data. The data used were respondents from Medical Personnel at the Tarik Health Center Wonoayu personnel totaling 100 employees. Data analysis technique is multiple linear regression using the help of SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences) software program to test research data. The results explained that work conflict influences work motivation, workload influences work motivation, work stress influences work motivation.*

Keywords – *Work Conflict ;Workload; Work stress; Work motivation*

Abstrak. *Penelitian ini membahas tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja, stres kerja, terhadap motivasi kerja Tenaga Medis di Puskesmas Wonoayu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan mengirimkan kuesioner secara langsung kepada masing-masing calon responden untuk mengumpulkan data. Data yang digunakan adalah responden dari Tenaga Medis di Puskesmas Tarik Wonoayu yang berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 24 (Program Statistik Untuk Ilmu Sosial) untuk menguji data penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa konflik kerja mempengaruhi motivasi kerja, beban kerja mempengaruhi motivasi kerja, stres kerja mempengaruhi motivasi kerja.*

Kata Kunci - *Konflik kerja; beban kerja; stress kerja ;dan motivasi kerja*

I. 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.[1].

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 [2]. Terdapat Fenomena yang ada di Puskesmas Wonoayu salah satunya tempat berobat yang dimiliki oleh masyarakat yang berada di Jl. Raya Wonoayu No.1, Kabupaten Sidoarjo. 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. Puskesmas Wonoayu dalam menjalankan pelayanan kesehatan telah berupaya melakukan usaha yang terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengurangi konflik kerja antara pegawai dengan pasien, mengurangi workload, dan stress kerja untuk mencapai tujuan instansi. Sebab pada tahun ini, 2023 motivasi pegawai mengalami naik turun disebabkan adanya konflik kerja tentang penyusunan standar tindakan pelayanan sehingga antara pegawai dengan pasien mereka kurang menjalin komunikasi dengan baik. Tetapi, tidak diimbangi dengan workload yang berlebih oleh instansi. Adanya kondisi kerja yang kurang nyaman, waktu kerja yang digunakan serta target yang

harus dicapai kurang lebih 50 -100 pasien setiap harinya, sehingga pegawai mengalami stress kerja karena tidak ada dorongan atau semangat untuk bekerja.

Work motivation (motivasi kerja) sangat penting untuk membantu pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut [3] mengatakan bahwa motivasi pegawai yang telah diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja mampu menjadi pondasi awal yang mempunyai dampak sangat besar dalam hal kedisiplinan saat menjalankan pekerjaan. Selain konflik, *workload*, dan stress kerja ada hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu [4]. Tentu saja motivasi kerja juga berujung pada kepuasan pegawai. Salah satunya adalah dengan selalu berada di tempat kerja dan berkontribusi semaksimal mungkin di tempat kerja. [5] mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemauan melakukan suatu pekerjaan dengan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang timbul dari diri pegawai.

Stres berlebihan dapat memicu adanya *work conflict*. [6]. Konflik merupakan suatu masalah yang muncul terjadi karena sebuah perbedaan atau pertentangan baik didalam diri sendiri, orang lain, ataupun seseorang dengan keadaan yang tidak sesuai harapan [7]. Jika ada konflik di tempat kerja, operasi instansi akan terhambat karena pegawai akan merasa tidak nyaman saat bekerja dengan orang lain. Jika masalah ini diabaikan, dapat menyebabkan konflik menjadi lebih luas karena lingkungan sekitar mempengaruhi keterlibatan konflik. Pegawai dapat meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan yang disebabkan oleh konflik. [8].

Workload (beban kerja) merupakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu [9]. Sedangkan Beban kerja juga didefinisikan sebagai suatu proses aktivitas yang perlu diselesaikan dengan cepat oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Ketika pegawai dapat mengatasi dan menempatkan dirinya terhadap tugas yang diberi, sehingga hal tersebut bukan jadi sebuah beban kerja. Tetapi, jika pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kegiatan dapat dika takan sebagai beban kerja. [10] Menurut [11] Tingkat pekerjaan yang diberikan oleh atasan menjadi perhatian dan faktor penting bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Beban kerja memberikan dampak buruk bagi pegawai yang bekerja, tuntutan beban kerja setiap instansi pasti memberikan beban kerja untuk pegawai, karena utamanya pegawai akan selalu diberi sebuah tugas yang bertujuan supaya instansi terus berjalan mencapai tujuannya [12].

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah komponen tambahan yang mempengaruhi turunya motivasi kerja. Stres Kerja merupakan Bagian hal yang utama bagi sebuah instansi yang berkaitan terhadap *work motivation* [13]. Ada pengertian lain dari [14] Stress kerja adalah Kondisi seseorang yang tegang dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik mereka. Dalam waktu singkat, stres yang diabaikan tanpa penindakan yang serius dari pihak instansi menjadikan pegawai merasa terpaksa, tidak termotivasi, dan frustrasi sebab pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja yang menurun.

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penilitan [2] yang mengaitkan beban kerja dan konflik kerja dengan motivasi kerja. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan stress kerja dengan motivasi kerja. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah jumlah responden pada penelitian ini adalah 100 responden, sedangkan penelitian penelitian [15] adalah 41 responden

Berdasarkan penilitan [16] meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja, penelitian [17], meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, penelitian [18] pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja, dan penelitian [16] meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang konflik kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap motivasi kerja.

Rumusan masalah

1. Apakah Konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap *work motivation* ?
2. Apakah *Workload* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work motivation*?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*?
4. Apakah Konflik kerja, *workload*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*?

Pertanyaan penelitian: apakah konflik workload dan stress 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>

II. LITERATUR RIVIEW

KONFLIK KERJA

Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi akibat salahnya komunikasi suatu keadaan dimana salah satu pihak pegawai dengan pasien [19] ada pendapat lain dari [20]. Konflik kerja adalah sebuah kegagalan komunikasi seseorang pegawai yang harus memberi pelayanan yang baik untuk pasien. Adapun Indikator – indikator yang dikemukakan oleh [8] [21] yaitu :

- a. Perbedaan pendapat: Suatu perbedaan atau ketidaksepakatan antara pegawai dengan pasien sehingga mengalami komunikasi kurang baik
- b. Salah paham: Sebuah kesalahan dalam memahami pembicaraan, maupun sikap seseorang sehingga menimbulkan kesalahpahaman.
- c. Bergantung pada tugas: Bergantung pada tugas Ini berarti bahwa tugas tergantung pada tugas lain atau lebih berkaitan pada satu sama lain saat melakukannya.
- d. Perbedaan tujuan: Sebuah sasaran yang kurang jelas sehingga beresiko tidak dapat mencapai tujuan instansi secara baik.

Konflik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap *Work motivation*. Pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh [2] [22] [23].

Workload

Beban kerja (*workload*) yaitu sebagaimana perbandingan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu standar [24] menurut [25]. *Workload* (beban kerja) adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh [26] yaitu:

- a. Kondisi kerja: dimana kondisi atau situasi yang dialami oleh pegawai baik kondisi fisik ataupun psikologi saat bekerja yang memiliki pengaruh pada kenyamanan pegawai saat menjalankan pekerjaannya.
- b. Waktu kerja yang digunakan: Suatu proses yang dapat digunakan untuk pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- c. Target yang harus dicapai: Suatu komitmen atau kewajiban pegawai untuk bisa mencapai tujuan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku kerja, antara lain penelitian oleh [15] [3] yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Namun, Sebaliknya beberapa penelitian oleh [3] menemukan beban kerja tidak memberikan pengaruh pada *Work motivation*.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan reaksi seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya dalam perbedaan-perbedaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menuntut secara mental maupun fisik [27]. Adapun menurut [25] [28] Stres kerja adalah Tekanan kurang menyenangkan yang berasal dari pribadi seseorang. Stres kerja adalah Pegawai yang mengalami kondisi tidak stabil dalam menghadapi pekerjaan [29]. Menurut Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh [8] yaitu:

- a. Ambiguitas peran: Suatu beban pekerjaan yang berlebihan yang membingungkan pegawai,
- b. Pengembangan Kerja: Seorang pegawai bekerja untuk suatu instansi, mereka harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Jika mereka hanya melakukan pekerjaan rutin, mereka akan menjadi jenuh dan bosan.
- c. Hubungan kerja : Hubungan baik antara pegawai dengan pemimpin dapat menciptakan tempat kerja yang baik akan membuat pekerja merasa nyaman.

Penyebab stres adalah karena adanya hubungan antar pribadi terjadi antar rekan kerja atau dengan atasan biasanya karena perbedaan tujuan, saling berkompetisi untuk mencapai target. Hal tersebut di buktikan dari

beberapa penelitian terdahulunya yang dilakukan oleh [30][31][22] bahwa Stres Kerja Berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

Work Motivation

Work motivation (motivasi kerja) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan[4]. Menurut [17] *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[32]. Motivasi memaparkan beberapa indikator yaitu [32]

- a. Kompensasi : segala bentuk pembayaran dari hasil kerja pegawai yang berupa uang atau barang. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan hasil kinerja yang telah mereka berikan didalam instansi.
- b. Syarat-syarat Kerja : dapat dikatakan keadaan-keadaan dilingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat melakukan segala aktifitas bekerja dengan nyaman dan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
- c. Perlengkapan tempat kerja: Segala hal yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan berikan kepada pegawai yang dapat digunakan dan bermanfaat untuk menunjang kinerja para pegawai.
- d. Evaluasi atasan : Segala sesuatu bentuk masukan atau arahan yang lebih baik untuk pegawai yang telah diberikan oleh atasan ditempat kerja untuk menumbuhkan rasa motivasi dalam kerja.
- e. Pekerjaan itu sendiri : Para pegawai yang telah berhasil mengerjakan semua hal pekerjaannya sendiri tidak dibantu dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat diberikan untuk memotivasi kepada pegawai lain agar lebih baik lagi.

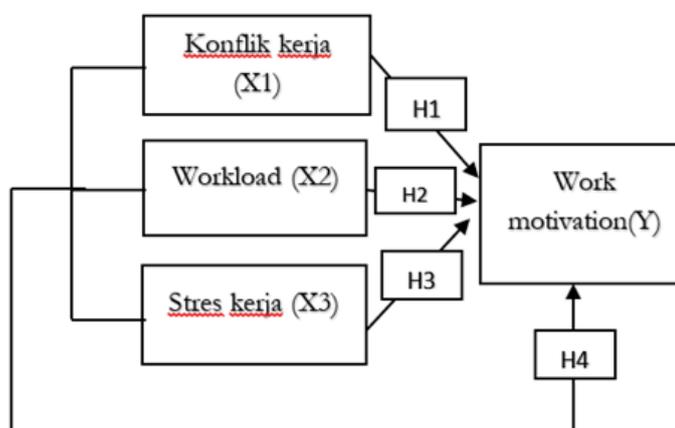
Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat untuk bekerja dalam suatu instansi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya [17]. Setiap instansi mengharapkan bahwa pegawai tidak Memiliki konflik kerja, beban kerja bahkan merasakan stress kerja sehingga adanya motivasi kerja agar dapat mempengaruhi faktor secara signifikan.

III. METODE

Metode kuantitatif dipilih dan diterapkan dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif ialah hasil data yang didapat oleh peneliti berupa angka-angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif berfungsi dalam hal pengujian suatu teori atau mendefinisikan statistik dan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan[2]. Lokasi penelitian ini berada dan dilakukan di Puskesmas Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dan Tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Wonoayu sidoarjo. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 100 responden, Dari 110 responden kuesioner, 10 orang menyatakan bahwa mereka bukan Sebagian dari Tenaga medis di Puskesmas Wonoayu. Oleh karena itu dari data 10 responden tersebut tidak dipergunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposiv random sampling*, merupakan merupakan pengambilan sampling dengan pertimbangan tertentu[33]. Adapun yang dapat di Pertimbangkan kembali untuk terkait Responden yaitu sebagai berikut: a. Respondennya adalah Tenaga medis di Puskesmas wonoayu sidoarjo. b. Pendidikan terakhir responden yaitu SMK, D3, D4, S1, dan S2. c. Usia berkisar 22 – > 60 tahun . Kemudian sumber data yang di ambil pada penelitian tersebut menggunakan data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner dengan rincian : pada variabel konflik kerja terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan, variabel Workload terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan, variabel stres kerja terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang akan diberikan kepada responden dihitung sesuai dengan jumlah bobot, jadi jawaban dari responden akan diukur dan dihitung menggunakan skala Likert. Dengan perhitungan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala poin yaitu poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), dan poin 5 (sangat setuju). Sedangkan data sekunder dapat menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang terpercaya dan relevan. Teknik Analisa data Regresi berganda dengan menggunakan program software SPSS 24 (*Statistical Program For the Social Sciences*).

Kerangka Konseptual

Dalam memberikan kemudahan informasi tentang kerangka konseptual penelitian, dapat dilihat pada dibawah ini:



Gambar 1. kerangka konseptual

Hipotesis

- H1 : konflik kerja berpengaruh terhadap *work motivation*
 H2 : *Workload* berpengaruh terhadap *work motivation*
 H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *work motivation*
 H4 : Konflik kerja, *Workload*, dan Stres kerja berpengaruh terhadap *work motivation*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,772	0,197	Valid
	X1.2	0,487	0,197	Valid
	X1.3	0,700	0,197	Valid
	X1.4	0,797	0,197	Valid
	X1.5	0,791	0,197	Valid
	X1.6	0,724	0,197	Valid
Workload (X2)	X2.1	0,913	0,197	Valid
	X2.2	0,733	0,197	Valid
	X2.3	0,797	0,197	Valid
	X2.4	0,944	0,197	Valid
	X2.5	0,907	0,197	Valid
	X2.6	0,884	0,197	Valid
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,776	0,197	Valid
	X3.2	0,601	0,197	Valid
	X3.3	0,848	0,197	Valid
	X3.4	0,850	0,197	Valid
	X3.5	0,662	0,197	Valid

	X3.6	0,766	0,197	Valid
Work Motivation (Y)	Y.1	0,599	0,197	Valid
	Y.2	0,783	0,197	Valid
	Y.3	0,710	0,197	Valid
	Y.4	0,647	0,197	Valid
	Y.5	0,782	0,197	Valid
	Y.6	0,692	0,197	Valid
	Y.7	0,750	0,197	Valid
	Y.8	0,675	0,197	Valid
	Y.9	0,567	0,197	Valid
	Y.10	0,590	0,197	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Konflik Kerja (X1)	0,811	0,60	Reliabel
2	Workload (X2)	0,927	0,60	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,800	0,60	Reliabel
4	Work Motivation (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Dilihat Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Workload (X2), Stress Kerja (X3), dan Work Motivation (Y) berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha ini $>$ 0,60 sehingga variabel dapat digunakan untuk melakukan penelitian -penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
	Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
	Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
	Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dengan menggunakan program SPSS, maka memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,205 + 0,240X_1 + 0,323X_2 + 0,830X_3 + e$$

Dari persamaan regresi ini yang terbentuk di atas dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta
Nilai konstanta 7,205 menunjukkan apabila variabel konflik kerja, workload, dan stress kerja bernilai 0, maka tingkat variabel work motivation sebesar 7,205.
- b. Konflik Kerja
Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja bernilai positif sebesar 0,240. Hal ini artinya, jika variabel konflik kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,240.
- c. Workload
Nilai koefisien regresi variabel workload bernilai positif sebesar 0,323. Hal ini artinya, jika variabel workload naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,323.
- d. Stress Kerja
Nilai koefisien regresi variabel stress kerja bernilai positif sebesar 0,830. Hal ini artinya, jika variabel stress kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,830.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
	Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
	Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
	Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

Berdasarkan tabel 4, 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*.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	2563,459	3	854,486	109,348	.000 ^b
	Residual	750,181	96	7,814		

Total	3313,640	99
a. Dependent Variable: <i>Work Motivation</i> (Y)		
B. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja, <i>Workload</i>		

Dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 109,348 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,091, oleh karena itu $F_{hitung} 109,348 > F_{tabel} 3,091$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel konflik kerja, *workload*, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	0,774	0,767	2,79542	1,935

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), *Workload* (X2), Konflik Kerja (X1)

b. Dependent Variable: *Work Motivation* (Y)

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,774 atau 77,4%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel *work motivation* dapat dijelaskan sebesar 77,4% oleh variabel konflik kerja (X_1), *workload* (X_2), stress kerja (X_3). Sedangkan sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

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 hasil riset 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. Hal ini Ada kemungkinan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa penting bagi perawat untuk membangun hubungan yang lebih kuat di tempat kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasilnya, motivasi kerja perawat akan meningkat. [2].

Konflik kerja terjadi biasanya ada faktor Kurangnya kebersamaan antar tenaga medis yang disebabkan oleh pergantians shift kerja yang terjadi dua kali dalam sehari. Seperti tenaga medis yang bekerja pada shift pagi hari, kemudian tidak mengenal tenaga medis yang bekerja pada shift malam dan sebaliknya.

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

Hipotesis kedua pada riset ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh t_{hitung} 2,123. Hal ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasilnya menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk bekerja. Dengan kata lain, semakin rendah *workload* tenaga medis, semakin tinggi pula keinginan untuk bekerja. profesionalisme tenaga medis untuk menyediakan segala kemampuan dan tenaga yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan.

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

Hipotesis ketiga pada riset ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t menunjukkan dan signifikansi 0,05. Jadi, hal ini Hasilnya menunjukkan bahwa variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Dengan kata lain, jika tingkat stress kerja tenaga medis rendah, motivasi kerja tenaga medis akan meningkat. Faktor organisasi dapat menyebabkan stress kerja. Faktor-faktor ini akan muncul dari tuntutan pekerjaan, peran, dan interpersonal.[18]. Ketika seseorang mengalami stress kerja secara psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

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

Hipotesis keempat pada riset 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 dikerjakannya dengan posisinya. *Workload* juga berpengaruh terhadap *work motivation* dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi sangat banyak sehingga tenaga medis mengalami penurunan *work motivation*. Serta stress kerja juga akan dapat terjadi karena adanya faktor, Faktor tersebut muncul melalui tuntutan kerja yang terlalu banyak.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, *work motivation* pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti konflik kerja, *workload*, dan stress kerja. Karena semua orang di Puskesmas Wonoayu Sidoarjo mengetahui betapa pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi organisasi, tenaga medis UPT selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik. Hasilnya menunjukkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen konflik kerja, beban kerja, dan stress kerja berdampak pada variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [38],[23],[16]
2. Variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [3], [13]
3. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [31], [22]

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan hidayah-Nya membuat mereka dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Banyak tantangan dan kesulitan yang dihadapi penulis selama penulisan karya ilmiah ini, tetapi berkat bantuan banyak orang, akhirnya selesai. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada instansi dan semua orang yang telah menyumbangkan waktunya untuk membantu dan membantu survei ini berjalan dengan baik. Menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam bentuk ejaan didalam karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis membuka kritik dan saran dari pembaca untuk membantu memperbaiki dan menyempurnakan karya akademik ini.

REFERENSI

- [1] A. A. Purwati, C. A. Salim, and Z. Hamzah, "Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 370, no. 3, pp. 370–381, 2020, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- [2] S. Ningsih, "Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rsud Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapi Kabupaten Rokan Hilir," *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 495–509, 2017.
- [3] A. Nurofik and S. Yuliana, "Pengaruh Kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Periaman," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 1, pp. 5523–5532, 2022.
- [4] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [5] I. G. R. Yasa and A. A. S. K. Dewi, "MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerja," vol. 8, no. 3, pp. 1203–1229, 2019.
- [6] N. I. Kurniawati, R. E. Werdani, and R. J. Pinem, "Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 95, 2018, doi: 10.14710/jab.v7i2.22694.
- [7] A. Albert, T. Nefianto, and R. Rojuaniah, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap

- Produktivitas Karyawan,” *Action Res. Lit.*, vol. 7, no. 2, pp. 37–48, 2023, doi: 10.46799/arl.v7i2.148.
- [8] Dzulhidayat, “No Title הארץ העיתים, להגדיל את מה שבאמת לנגד העיתים,” no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [9] O. M. Aditya, B. Muslih, and R. Meilina, “Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri,” *PENATARAN J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 6, no. 1, pp. 39–54, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- [10] P. Issn, “Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Temate,” vol. 12, no. 3, 2023.
- [11] P. S. Akuntansi, “1* , 2 1,2,” vol. 20, no. 1, pp. 105–123, 2022.
- [12] E. Saefullah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Pendahuluan Akad. J.*, vol. 15(2), no. 1, 2017.
- [13] M. Muslim, “421-Article Text-996-3-10-20230403,” vol. 24, no. 3, pp. 462–472, 2021.
- [14] M. I. B. Prastyo and D. Andriani, “The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees,” *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–17, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.2666.
- [15] Y. H. Lubis, F. A. Saragih, and B. Maretta, “Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review),” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 10, no. 3, pp. 372–378, 2022, doi: 10.14710/jkm.v10i3.33202.
- [16] P. Pelatihan *et al.*, “of Management Science,” pp. 1–11, 2022.
- [17] I. Hardono, H. W. Nasrul, and Y. Hartati, “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai,” *J. Dimens.*, vol. 8, no. 1, pp. 67–77, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i1.1846.
- [18] F. Fajrianti and T. B. Irfana, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Instansi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta,” *J. Multiling.*, vol. 3, no. 1, pp. 104–113, 2023.
- [19] B. Hardi, H. Suriono, and H. P. Manurung, “Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran,” *J. Manajemen, Ekon. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 39–48, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/707>
- [20] D. B. Cendhikia, “KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 35, no. 2, pp. 136–145, 2016.
- [21] R. O. Putri and A. Afriyeni, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang,” *J. Econ.*, vol. 1, no. 4, pp. 725–739, 2022, doi: 10.55681/economina.v1i4.166.
- [22] P. M. Sari, E. S. Astuti, and G. E. Nurtjahjono, “Pengaruh Konflik dan Sters Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 1–10, 2015.
- [23] D. Andriani, C. Kojo, and H. Tawas, “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 2075–2084, 2020.
- [24] K. Bank, “PROSIDING,” vol. 6681, no. 6, pp. 594–608, 2023.
- [25] A. Y. B. SILALAH, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Karyawan Pt. Indomarco Prismaatama Bagian Penilaian Rayon Elvetia*. 2014.
- [26] N. Nyoman Egarini, N. Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Kontan J. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 26–40, 2022.
- [27] I. H. Indriati, “Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai,” *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 3, pp. 491–501, 2021, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- [28] dan D. A. Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023.
- [29] S. Khalil Wani, “Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank,” *Int. J. Bus. Manag. Invent. ISSN*, vol. 2, no. 3, pp. 13–18, 2013, [Online]. Available: www.ijbmi.org
- [30] T. S. & M. Sinambela, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan,” *J. Akunt.*, vol. XVII, no. 01, pp. 75–83, 2013.
- [31] L. Achmad and D. Andriani, “Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU Sidoarjo,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 6, no. xx, pp. 1–12, 2020, doi: 10.21070/ijler.2020.v6.351.
- [32] P. M. Guarango, “No Title הארץ העיתים, להגדיל את מה שבאמת לנגד העיתים,” vol. 7, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.

- [33] Q. Nisak and D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- [34] N. A. Pilayate, “Pengaruh Komitmen Afektif dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun,” *SIMBA Semin. Inov. Manaj. Bisnis dan Akunt.*, 2022.
- [35] R. Fitriantini, A. Agusdin, and S. Nurmayanti, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram,” *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 8, no. 1, pp. 23–38, 2019, doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- [36] A. Junaidi, E. Sasono, W. Wanuri, and D. W. Emiyati, “The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention,” *Manag. Sci. Lett.*, vol. 10, no. 16, pp. 3873–3878, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.7.024.
- [37] T. Ningrum, S. W. Simanungkalit, and P. Ketenagakerjaan, “MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH),” *Media Eletronik*, vol. 1, no. 3, pp. 211–219, 2022, [Online]. Available: <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- [38] B. Rudyanto, H. F. AR, and Z. Zulkarnain, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana,” *J. Jump. (Jurnal Manaj. Pendidikan)*, vol. 9, no. 2, p. 162, 2021, doi: 10.31258/jmp.9.2.p.162-172.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

JIHAN ROFILA QOTRUN
NADA_202010200209_Skripsi
artikell.docx
by 4 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 02-Feb-2024 08:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 2284178691

File name: JIHAN ROFILA QOTRUN NADA_202010200209_Skripsi artikell.docx (304.55K)

Word count: 5264

Character count: 32621

The effect of work conflict, workload, and work stress on the work motivation

[pengaruh konflik kerja, workload, dan stres kerja terhadap work motivation]

Jihan Rofila Qotrun Nada¹⁾, Dewi Andriani *²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This research discusses the influence of work conflict, workload, work stress, on work motivation of Medical Personnel at the Wonoayu Health Center. This research aims to determine the relationship between each independent variable and the dependent variable. The research method uses quantitative by sending questionnaires directly to each prospective respondent to collect data. The data used were respondents from Medical Personnel at the Tarik Health Center Wonoayu personnel totaling 100 employees. Data analysis technique is multiple linear regression using the help of SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences) software program to test research data. The results explained that work conflict influences work motivation, workload influences work motivation, work stress influences work motivation.*

Keywords – *Work Conflict ;Workload; Work stress; Work motivation*

Abstrak. *Penelitian ini membahas tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja, stres kerja, terhadap motivasi kerja Tenaga Medis di Puskesmas Wonoayu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan mengirimkan kuisioner secara langsung kepada masing-masing calon responden untuk mengumpulkan data. Data yang digunakan adalah responden dari Tenaga Medis di Puskesmas Tarik Wonoayu yang berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 24 (Program Statistik Untuk Ilmu Sosial) untuk menguji data penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa konflik kerja mempengaruhi motivasi kerja, beban kerja mempengaruhi motivasi kerja, stres kerja mempengaruhi motivasi kerja.*

Kata Kunci - *Konflik kerja; beban kerja; stress kerja ;dan motivasi kerja*

I. 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.[1].

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 [2]. Terdapat Fenomena yang ada di Puskesmas Wonoayu salah satunya tempat berobat yang dimiliki oleh masyarakat yang berada di Jl. Raya Wonoayu No.1, Kabupaten Sidoarjo. 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. Puskesmas Wonoayu dalam menjalankan pelayanan kesehatan telah berupaya melakukan usaha yang terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengurangi konflik kerja antara pegawai dengan pasien, mengurangi workload, dan stress kerja untuk mencapai tujuan instansi. Sebab pada tahun ini, 2023 motivasi pegawai mengalami naik turun disebabkan adanya konflik kerja tentang penyusunan standar tindakan pelayanan sehingga antara pegawai dengan pasien mereka kurang menjalin komunikasi dengan baik. Tetapi, tidak diimbangi dengan workload yang berlebih oleh instansi. Adanya kondisi kerja yang kurang nyaman, waktu kerja yang digunakan serta target yang

harus dicapai kurang lebih 50 -100 pasien setiap harinya, sehingga pegawai mengalami stress kerja karena tidak ada dorongan atau semangat untuk bekerja.

Work motivation (motivasi kerja) sangat penting untuk membantu pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut [3] mengatakan bahwa motivasi pegawai yang telah diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja mampu menjadi pondasi awal yang mempunyai dampak sangat besar dalam hal kedisiplinan saat menjalankan pekerjaan. Selain konflik, *workload*, dan stres kerja ada hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu [4]). Tentu saja motivasi kerja juga berujung pada kepuasan pegawai. Salah satunya adalah dengan selalu berada di tempat kerja dan berkontribusi semaksimal mungkin di tempat kerja.[5] mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemauan melakukan suatu pekerjaan dengan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang timbul dari diri pegawai.

Stres berlebihan dapat memicu adanya *work conflict*. [6]. Konflik merupakan suatu masalah yang muncul terjadi karena sebuah perbedaan atau pertentangan baik didalam diri sendiri, orang lain, ataupun seseorang dengan keadaan yang tidak sesuai harapan [7]. Jika ada konflik di tempat kerja, operasi instansi akan terhambat karena pegawai akan merasa tidak nyaman saat bekerja dengan orang lain. Jika masalah ini diabaikan, dapat menyebabkan konflik menjadi lebih luas karena lingkungan sekitar mempengaruhi keterlibatan konflik. Pegawai dapat meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan yang disebabkan oleh konflik. [8].

Workload (beban kerja) merupakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu [9]. Sedangkan Beban kerja juga didefinisikan sebagai suatu proses aktivitas yang perlu diselesaikan dengan cepat oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Ketika pegawai dapat mengatasi dan menempatkan dirinya terhadap tugas yang diberi, sehingga hal tersebut bukan jadi sebuah beban kerja. Tetapi, jika pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kegiatan dapat dikatakan sebagai beban kerja. [10] Menurut [11] Tingkat pekerjaan yang diberikan oleh atasan menjadi perhatian dan faktor penting bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Beban kerja memberikan dampak buruk bagi pegawai yang bekerja, tuntutan beban kerja setiap instansi pasti memberikan beban kerja untuk pegawai, karena utamanya pegawai akan selalu diberi sebuah tugas yang bertujuan supaya instansi terus berjalan mencapai tujuannya [12].

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah komponen tambahan yang mempengaruhi turunya motivasi kerja. Stres Kerja merupakan Bagian hal yang utama bagi sebuah instansi yang berkaitan terhadap *work motivation* [13]. Ada pengertian lain dari [14] Stress kerja adalah Kondisi seseorang yang tegang dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik mereka. Dalam waktu singkat, stres yang diabaikan tanpa penindakan yang serius dari pihak instansi menjadikan pegawai merasa terpaksa, tidak termotivasi, dan frustrasi sebab pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja yang menurun.

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penilitan [2] yang mengaitkan beban kerja dan konflik kerja dengan motivasi kerja. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan stress kerja dengan motivasi kerja. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah jumlah responden pada penelitian ini adalah 100 responden, sedangkan penelitian penelitian [15] adalah 41 responden

Berdasarkan penilitan [16] meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja, penelitian [17], meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, penelitian [18] pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja, dan penelitian [16] meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang konflik kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap motivasi kerja.

Rumusan masalah

1. Apakah Konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap *work motivation* ?
2. Apakah *Workload* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work motivation*?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*?
4. Apakah Konflik kerja, *workload*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*?

Pertanyaan penelitian: apakah konflik workload dan stress 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>

II. LITERATUR RIVIEW

KONFLIK KERJA

Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi akibat salahnya komunikasi suatu keadaan dimana salah satu pihak pegawai dengan pasien [19] ada pendapat lain dari [20] Konflik kerja adalah sebuah kegagalan komunikasi seseorang pegawai yang harus memberi pelayanan yang baik untuk pasien. Adapun Indikator – indikator yang dikemukakan oleh [8] [21] yaitu :

- a. Perbedaan pendapat: Suatu perbedaan atau ketidaksepakatan antara pegawai dengan pasien sehingga mengalami komunikasi kurang baik
- b. Salah paham: Sebuah kesalahan dalam memahami pembicaraan, maupun sikap seseorang sehingga menimbulkan kesalahpahaman.
- c. Bergantung pada tugas: Bergantung pada tugas Ini berarti bahwa tugas tergantung pada tugas lain atau lebih berkaitan pada satu sama lain saat melakukannya.
- d. Perbedaan tujuan: Sebuah sasaran yang kurang jelas sehingga beresiko tidak dapat mencapai tujuan instansi secara baik.

Konflik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap *Work motivation*. Pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh [2] [22] [23].

Workload

Beban kerja (*workload*) yaitu sebagaimana perbandingan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu standar [24] menurut [25] *Workload* (beban kerja) adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh [26] yaitu:

- a. Kondisi kerja: dimana kondisi atau situasi yang dialami oleh pegawai baik kondisi fisik ataupun psikologi saat bekerja yang memiliki pengaruh pada kenyamanan pegawai saat menjalankan pekerjaannya.
- b. Waktu kerja yang digunakan: Suatu proses yang dapat digunakan untuk pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- c. Target yang harus dicapai: Suatu komitmen atau kewajiban pegawai untuk bisa mencapai tujuan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku kerja, antara lain penelitian oleh [15] [3] yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* Namun, Sebaliknya beberapa penelitian oleh [3] menemukan beban kerja tidak memberikan pengaruh pada *Work motivation*.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan reaksi seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya dalam perbedaan-perbedaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menuntut secara mental maupun fisik [27]. Adapun menurut [25] [28] Stres kerja adalah Tekanan kurang menyenangkan yang berasal dari pribadi seseorang. Stres kerja adalah Pegawai yang mengalami kondisi tidak stabil dalam menghadapi pekerjaan [29]. Menurut Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh [8] yaitu:

- a. Ambiguitas peran: Suatu beban pekerjaan yang berlebihan yang membingungkan pegawai,
- b. Pengembangan Kerja: Seorang pegawai bekerja untuk suatu instansi, mereka harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Jika mereka hanya melakukan pekerjaan rutin, mereka akan menjadi jenuh dan bosan.
- c. Hubungan kerja : Hubungan baik antara pegawai dengan pemimpin dapat menciptakan tempat kerja yang baik akan membuat pekerja merasa nyaman.

Penyebab stres adalah karena adanya hubungan antar pribadi terjadi antar rekan kerja atau dengan atasan biasanya karena perbedaan tujuan, saling berkompetisi untuk mencapai target. Hal tersebut di buktikan dari

beberapa penelitian terdahulunya yang dilakukan oleh [30][31][22] bahwa Stres Kerja Berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

Work Motivation

Work motivation (motivasi kerja) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan[4]. Menurut [17] *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[32]. Motivasi memaparkan beberapa indikator yaitu [32]

- a. Kompensasi : segala bentuk pembayaran dari hasil kerja pegawai yang berupa uang atau barang. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan hasil kinerja yang telah mereka berikan didalam instansi.
- b. Syarat-syarat Kerja : dapat dikatakan keadaan-keadaan dilingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat melakukan segala aktifitas bekerja dengan nyaman dan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
- c. Perlengkapan tempat kerja: Segala hal yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan berikan kepada pegawai yang dapat digunakan dan bermanfaat untuk menunjang kinerja para pegawai.
- d. Evaluasi atasan : Segala sesuatu bentuk masukan atau arahan yang lebih baik untuk pegawai yang telah diberikan oleh atasan ditempat kerja untuk menumbuhkan rasa motivasi dalam kerja.
- e. Pekerjaan itu sendiri : Para pegawai yang telah berhasil mengerjakan semua hal pekerjaannya sendiri tidak dibantu dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat diberikan untuk memotivasi kepada pegawai lain agar lebih baik lagi.

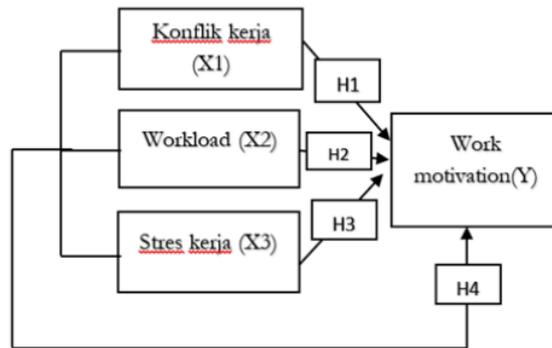
Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat untuk bekerja dalam suatu instansi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya [17]. Setiap instansi mengharapkan bahwa pegawai tidak Memiliki konflik kerja, beban kerja bahkan merasakan stress kerja sehingga adanya motivasi kerja agar dapat mempengaruhi faktor secara signifikan.

III. METODE

Metode kuantitatif dipilih dan diterapkan dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif ialah hasil data yang didapat oleh peneliti berupa angka-angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif berfungsi dalam hal pengujian suatu teori atau mendefinisikan statistik dan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan[2]. Lokasi penelitian ini berada dan dilakukan di Puskesmas Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dan Tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Wonoayu sidoarjo. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 100 responden, Dari 110 responden kuesioner, 10 orang menyatakan bahwa mereka bukan Sebagian dari Tenaga medis di Puskesmas Wonoayu. Oleh karena itu dari data 10 responden tersebut tidak dipergunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposiv random sampling*, merupakan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu[33]. Adapun yang dapat di Pertimbangkan kembali untuk terkait Responden yaitu sebagai berikut: a. Respondennya adalah Tenaga medis di Puskesmas wonoayu sidoarjo. b. Pendidikan terakhir responden yaitu SMK, D3, D4, S1, dan S2. c. Usia berkisar 22 - > 60 tahun . Kemudian sumber data yang di ambil pada penelitian tersebut menggunakan data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner dengan rincian : pada variabel konflik kerja terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan, variabel Workload terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan, variabel stres kerja terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang akan diberikan kepada responden dihitung sesuai dengan jumlah bobot, jadi jawaban dari responden akan diukur dan dihitung menggunakan skala Likert. Dengan perhitungan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala poin yaitu poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), dan poin 5 (sangat setuju). Sedangkan data sekunder dapat menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang terpercaya dan relevan. Teknik Analisa data Regresi berganda dengan menggunakan program software SPSS 24 (*Statistical Program For the Social Sciences*).

Kerangka Konseptual

Dalam memberikan kemudahan informasi tentang kerangka konseptual penelitian, dapat dilihat pada dibawah ini:



Gambar 1. kerangka konseptual

Hipotesis

- H1 : konflik kerja berpengaruh terhadap *work motivation*
- H2 : *Workload* berpengaruh terhadap *work motivation*
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *work motivation*
- H4 : Konflik kerja, *Workload*, dan Stres kerja berpengaruh terhadap *work motivation*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,772	0,197	Valid
	X1.2	0,487	0,197	Valid
	X1.3	0,700	0,197	Valid
	X1.4	0,797	0,197	Valid
	X1.5	0,791	0,197	Valid
	X1.6	0,724	0,197	Valid
Workload (X2)	X2.1	0,913	0,197	Valid
	X2.2	0,733	0,197	Valid
	X2.3	0,797	0,197	Valid
	X2.4	0,944	0,197	Valid
	X2.5	0,907	0,197	Valid
	X2.6	0,884	0,197	Valid
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,776	0,197	Valid
	X3.2	0,601	0,197	Valid
	X3.3	0,848	0,197	Valid
	X3.4	0,850	0,197	Valid
	X3.5	0,662	0,197	Valid

	X3.6	0,766	0,197	Valid
	Y.1	0,599	0,197	Valid
	Y.2	0,783	0,197	Valid
	Y.3	0,710	0,197	Valid
	Y.4	0,647	0,197	Valid
4	Y.5	0,782	0,197	Valid
Work Motivation (Y)	Y.6	0,692	0,197	Valid
	Y.7	0,750	0,197	Valid
	Y.8	0,675	0,197	Valid
	Y.9	0,567	0,197	Valid
	Y.10	0,590	0,197	Valid

6 Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh pernyataan kuesioner 5. ri variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga dapat di nyatakan bahwa pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Konflik Kerja (X1)	0,811	0,60	Reliabel
2	Workload (X2)	0,927	0,60	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,800	0,60	Reliabel
4	Work Motivation (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Dilihat Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Workload (X2), Stress Kerja (X3), dan Work Motivation (Y) berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha ini > 0,60 sehingga variabel dapat digunakan untuk melakukan penelitian -penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
	Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
	Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
	Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

6 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dengan menggunakan program SPSS, maka memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,205 + 0,240X_1 + 0,323X_2 + 0,830X_3 + e$$

Dari persamaan regresi ini yang terbentuk di atas dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 7,205 menunjukkan apabila variabel konflik kerja, workload, dan stress kerja bernilai 0, maka tingkat variabel work motivation sebesar 7,205.

b. Konflik Kerja

Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja bernilai positif sebesar 0,240. Hal ini artinya, jika variabel konflik kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,240.

c. Workload

Nilai koefisien regresi variabel workload bernilai positif sebesar 0,323. Hal ini artinya, jika variabel workload naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,323.

d. Stress Kerja

Nilai koefisien regresi variabel stress kerja bernilai positif sebesar 0,830. Hal ini artinya, jika variabel stress kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,830.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
	Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
	Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
	Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

Berdasarkan tabel 4, 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*.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2563,459	3	854,486	109,348	,000 ^b
	Residual	750,181	96	7,814		

Total	3313,640	99
a. Dependent Variable: <i>Work Motivation</i> (Y)		
B. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja, <i>Workload</i>		

Dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 109,348 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,091, oleh karena itu $F_{hitung} 109,348 > F_{tabel} 3,091$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_a diterima, bahwa variabel konflik kerja, *workload*, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	0,774	0,767	2,79542	1,935
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), <i>Workload</i> (X2), Konflik Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: <i>Work Motivation</i> (Y)					

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,774 atau 77,4%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel *work motivation* dapat dijelaskan sebesar 77,4% oleh variabel konflik kerja (X₁), *workload* (X₂), stress kerja (X₃). Sedangkan sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

13 Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan Program SPSS statistic. Dpat disimpulkan variabel Konflik kerja, *Workload*, dan stress kerja terhadap *Work motivation* 13 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 hasil riset 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. Hal ini Ada kemungkinan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa penting bagi perawat untuk membangun hubungan yang lebih kuat di tempat kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasilnya, motivasi kerja perawat akan meningkat. [2].

Konflik kerja terjadi biasanya ada faktor Kurangnya kebersamaan antar tenaga medis yang disebabkan oleh pergantians shift kerja yang terjadi dua kali dalam sehari. Seperti tenaga medis yang bekerja pada shift pagi hari, kemudian tidak mengenal tenaga medis yang bekerja pada shift malam dan sebaliknya.

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

Hipotesis kedua pada riset ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh t_{hitung} 2,123. Hal ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasilnya menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk bekerja. Dengan kata lain, semakin rendah *workload* tenaga medis, semakin tinggi pula keinginan untuk bekerja. profesionalisme tenaga medis untuk menyediakan segala kemampuan dan tenaga yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan.

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

Hipotesis ketiga pada riset ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t menunjukkan dan signifikansi 0,05. Jadi, hal ini Hasilnya menunjukkan bahwa variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Dengan kata lain, jika tingkat stress kerja tenaga medis rendah, motivasi kerja tenaga medis akan meningkat. Faktor organisasi dapat menyebabkan stress kerja. Faktor-faktor ini akan muncul dari tuntutan pekerjaan, peran, dan interpersonal.[18]. Ketika seseorang mengalami stress kerja secara psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

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

Hipotesis keempat pada riset 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 juga akan dapat terjadi karena adanya faktor, Faktor tersebut muncul melalui tuntutan kerja yang terlalu banyak.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, *work motivation* pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti konflik kerja, *workload*, dan stres kerja. Karena semua orang di Puskesmas Wonoayu Sidoarjo mengetahui betapa pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi organisasi, tenaga medis UPT selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik. Hasilnya menunjukkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen konflik kerja, beban kerja, dan stres kerja berdampak pada variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [38],[23],[16]
2. Variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [3], [13]
3. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari [31], [22]

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan hidayah-Nya membuat mereka dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Banyak tantangan dan kesulitan yang dihadapi penulis selama penulisan karya ilmiah ini, tetapi berkat bantuan banyak orang, akhirnya selesai. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada instansi dan semua orang yang telah menyumbangkan waktunya untuk membantu dan membantu survei ini berjalan dengan baik. Menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam bentuk ejaan didalam karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis membuka kritik dan saran dari pembaca untuk membantu memperbaiki dan menyempurnakan karya akademik ini.

REFERENSI

- [1] A. A. Purwati, C. A. Salim, and Z. Hamzah, "Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 370, no. 3, pp. 370–381, 2020, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- [2] S. Ningsih, "Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RsudDr. Rm. Pratomo Bagan SiapiapiKabupaten Rokan Hilir," *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 495–509, 2017.
- [3] A. Nurofik and S. Yuliana, "Pengaruh Kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Periaman," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 1, pp. 5523–5532, 2022.
- [4] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [5] I. G. R. Yasa and A. A. S. K. Dewi, "MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerj," vol. 8, no. 3, pp. 1203–1229, 2019.
- [6] N. I. Kurniawati, R. E. Werdani, and R. J. Pinem, "Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 95, 2018, doi: 10.14710/jab.v7i2.22694.
- [7] A. Albert, T. Nefianto, and R. Rojuaniah, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap

- Produktivitas Karyawan,” *Action Res. Lit.*, vol. 7, no. 2, pp. 37–48, 2023, doi: 10.46799/arl.v7i2.148.
- [8] Dzulhidayat, “No Title הארץ העינים, שבאמת לנגד העינים, ” vol. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [9] O. M. Aditya, B. Muslih, and R. Meilina, “Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri,” *PENATARAN J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 6, no. 1, pp. 39–54, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- [10] P. Issn, “Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate,” vol. 12, no. 3, 2023.
- [11] P. S. Akuntansi, “1* , 2 1,2,” vol. 20, no. 1, pp. 105–123, 2022.
- [12] E. Saefullah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Pendahuluan Akad. J.*, vol. 15(2), no. 1, 2017.
- [13] M. Muslim, “421-Article Text-996-3-10-20230403,” vol. 24, no. 3, pp. 462–472, 2021.
- [14] M. I. B. Prastyo and D. Andriani, “The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees,” *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–17, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.2666.
- [15] Y. H. Lubis, F. A. Saragih, and B. Maretta, “Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review),” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 10, no. 3, pp. 372–378, 2022, doi: 10.14710/jkm.v10i3.33202.
- [16] P. Pelatihan *et al.*, “of Management Science,” pp. 1–11, 2022.
- [17] I. Hardono, H. W. Nasrul, and Y. Hartati, “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai,” *J. Dimens.*, vol. 8, no. 1, pp. 67–77, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i1.1846.
- [18] F. Fajrianti and T. B. Irfana, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta,” *J. Multiling.*, vol. 3, no. 1, pp. 104–113, 2023.
- [19] B. Hardi, H. Suriono, and H. P. Manurung, “Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran,” *J. Manajemen, Ekon. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 39–48, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/707>
- [20] D. B. Cendhikia, “KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 35, no. 2, pp. 136–145, 2016.
- [21] R. O. Putri and A. Afriyeni, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang,” *J. Econ.*, vol. 1, no. 4, pp. 725–739, 2022, doi: 10.55681/economina.v1i4.166.
- [22] P. M. Sari, E. S. Astuti, and G. E. Nurtjahjono, “Pengaruh Konflik dan Sters Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 1–10, 2015.
- [23] D. Andriani, C. Kojo, and H. Tawas, “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 2075–2084, 2020.
- [24] K. Bank, “PROSIDING,” vol. 6681, no. 6, pp. 594–608, 2023.
- [25] A. Y. B. SILALAH, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Karyawan Pt. Indomarco Prismaatama Bagian Penilaian Rayon Elvetia*. 2014.
- [26] N. Nyoman Egarini, N. Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Kontan J. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 26–40, 2022.
- [27] I. H. Indriati, “Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai,” *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 3, pp. 491–501, 2021, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI>
- [28] dan D. A. Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023.
- [29] S. Khalil Wani, “Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank,” *Int. J. Bus. Manag. Invent. ISSN*, vol. 2, no. 3, pp. 13–18, 2013, [Online]. Available: www.ijbmi.org
- [30] T. S. & M. Sinambela, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan,” *J. Akunt.*, vol. XVII, no. 01, pp. 75–83, 2013.
- [31] L. Achmad and D. Andriani, “Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU Sidoarjo,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 6, no. xx, pp. 1–12, 2020, doi: 10.21070/ijler.2020.v6.351.
- [32] P. M. Guarango, “No Title הארץ העינים, שבאמת לנגד העינים, ” vol. 7, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.

- [33] Q. Nisak and D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- [34] N. A. Pilayate, "Pengaruh Komitmen Afektif dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Sarangan Permai Madiun," *SIMBA Semin. Inov. Manaj. Bisnis dan Akunt.*, 2022.
- [35] R. Fitriantini, A. Agusdin, and S. Nurmayanti, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram," *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 8, no. 1, pp. 23–38, 2019, doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- [36] A. Junaidi, E. Sasono, W. Wanuri, and D. W. Emiyati, "The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 10, no. 16, pp. 3873–3878, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.7.024.
- [37] T. Ningrum, S. W. Simanungkalit, and P. Ketenagakerjaan, "MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH)," *Media Eletronik*, vol. 1, no. 3, pp. 211–219, 2022, [Online]. Available: <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- [38] B. Rudyanto, H. F. AR, and Z. Zulkarnain, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana," *J. Jump. (Jurnal Manaj. Pendidikan)*, vol. 9, no. 2, p. 162, 2021, doi: 10.31258/jmp.9.2.p.162-172.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

JIHAN ROFILA QOTRUN NADA_202010200209_Skripsi artikell.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas Putera Batam 2%
Student Paper

2 jurnal.stie-aas.ac.id 2%
Internet Source

3 acopen.umsida.ac.id 2%
Internet Source

4 Submitted to School of Business and 1%
Management ITB
Student Paper

5 innovative.pubmedia.id 1%
Internet Source

6 journal.ipm2kpe.or.id 1%
Internet Source

7 ejurnal.stie-trianandra.ac.id 1%
Internet Source

8 repository.um-surabaya.ac.id 1%
Internet Source

ejournal.uniska-kediri.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	pt.slideshare.net Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %
12	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
13	Nur Della Hani Mia, Ahmad Jauhari. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KHABIYA WEDDING ORGANIZER TULUNGAGUNG", JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022 Publication	1 %
14	jurnaltsm.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On