

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson *et al*(2006) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan stres kerja ; 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* (kepribadian).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin

maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Siagian (2002) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Lawler (2003) dalam penelitiannya terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2013) dalam penelitiannya mengenai kepuasan kerja hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang muncul pada karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer / atasan untuk memotivasi karyawannya

adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Judge *et all* (2001). Menurut Sapariyah (2011), *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Keyakinan merupakan salah satu regulasi diri yang menentukan seberapa bagus kemampuan yang dimiliki, melatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai suatu keberhasilan. *Self efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan atau tugas yang kemudian akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat mendorong

seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya. Dalam bekerja diperlukan keyakinan diri untuk meyakinkan diri kita dalam pekerjaan kita sehingga apa yang kita kerjakan akan terlihat dengan jelas maka akan menghasilkan produktifitas karyawan yang baik atau kinerja yang baik.

RSUD Saras Husada adalah rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini termasuk besar karena terdapat 224 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Jawa Tengah yang tersedia rata-rata 56 tempat tidur inap. Jumlah dokter tersedia banyak, dengan 37 dokter, 8 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa Tengah dan 2 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa. Pelayanan inap kelas tinggi memiliki 25 dari 224 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas. RSUD Saras Husada Purworejo merupakan pelopor RSUD di Jawa Tengah yang telah menerapkan PPK-BLUD. Pelaksanaannya berdasarkan perda 1/2009. Sejak itu pula, pihaknya sudah tidak menggunakan dana APBD, kecuali untuk gaji PNS. Karyawan yang bekerja di RSUD Saras Husada berjumlah 222. Untuk meningkatkan pelayanan pihaknya bekerjasama dengan pihak ketiga. Pihaknya menyediakan gudang, pihak ketiga menyediakan alat-alatnya. Mengingat RSUD memberikan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat, maka biaya kesehatan ditentukan pemerintah. Sehingga

kendati menggunakan alat pihak ketiga, biaya maksimal sama dengan rumah sakit swasta, bahkan masih dibawahnya.

Peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Kasenger (2013) dengan judul pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Manado Town Square. Noviansyah dan Zunaidah (2009) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan minanga Ogan Baturaja. Jerry Chandra (2012) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self efficacy* terhadap kinerja. Selain itu subyek yang berprofesi sebagai perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi.

Stres kerja merupakan proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Self-efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self-efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
4. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi pengaruh motivasi, kepuasan kerja, stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Saras Husada Purworejo.

b. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

c. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

d. Mengidentifikasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoriris

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

a. Karyawan mengetahui dan menyadari pentingnya peran motivasi kerja, kepuasan kerja, stress dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang akhirnya produktivitas perusahaan.

b. Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan *self efficacy* sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka membuat kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Gibson, *et all* (2009), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (2002), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2003) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang

dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja :

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor dari kinerja adalah :

1. Variabel Individu : meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.
2. Variable psikologis : meliputi persepsi, sikap, keribadian, belajar, motivasi.

3. Variable organisasi : meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan design pekerjaan.

3. Dampak kinerja menurut Donni Juni Priansa (2014)

Dampak hasil kinerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang meningkatkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilan ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja adalah :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

B. Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”.

Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan) (Robbins, 2006):

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)/mempertahankan hidup, seperti : rasa lapar, haus, dan istirahat (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*) berupa kemana dan dimana manusia itu berada, keamanan harta, perlakuan yang adil, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan sosial (*social needs*);persahabatan, kasih sayang, dan keakraban (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status seperti disegani, dihargai,

dihormati, dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (*fisiologis*) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan atau “koreksi” tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan “ yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan

kebutuhan tingkat kedua,- dalam hal ini keamanan- sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya. Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
- b. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Menurut Mc. Donald (2008) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya

“feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2005), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002) bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya

2) Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

3) Tanggung jawab (*responsibility*)

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepadaseorang tenaga kerja.

4) Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

5) Pencapaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

b. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

1) Administrasi dan kebijakan perusahaan

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.

3) Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

4) Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

5) Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

3. Dampak motivasi kerja menurut Woodworth (2011)

Dampak motivasi menurut konsep Woodworth mempunyai 3 (tiga) karakteristik, yaitu :

1. Intensitas; menyangkut lemah dan kuatnya dorongan sehingga menyebabkan individu berperilaku tertentu;
2. Pemberi arah; mengarahkan individu dalam menghindari atau melakukan suatu perilaku tertentu;
3. Persistensi atau kecenderungan untuk mengulang perilaku secara terus menerus.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2007) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Luthans (2006) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Menurut Lawler III (1998) dalam Nurchasanah (2008), ukuran kepuasan kerja sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja.

George and Jones (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang

pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi secara meluas dari perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada level kepuasan kerja pekerja. Pierce and Gardner (2002) menyatakan “Kepuasan kerja adalah refleksi dari gap antara apa yang diinginkan dari kerja (berharga) dan apa yang diterima dari pekerjaan. Kepuasan kerja secara keseluruhan (kadang disebut kepuasan kerja umum) menerangkan reaksi yang mempengaruhi seseorang secara keseluruhan ke dalam serangkaian kerja dan faktor yang berhubungan dengan kerja. Kepuasan kerja keseluruhan adalah kombinasi dari faktor kepuasan kerja. Robbins (2006) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa kriteria diantaranya sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan pembayaran seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan penyelia. Berbeda dengan pendapat Gilmer dalam As'ad (2003) kepuasan kerja dapat diukur melalui kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Fricko dan Boehr (1992) dalam Luthans (2006) melakukan sebuah studi dan berhasil merangkum pengaruh utama dari kepuasan kerja menjadi lima dimensi, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, menggunakan kemampuan dan keterampilan, peluang untuk menerima tanggung jawab dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

b. Gaji atau upah (*Pay*)

Gaji atau upah merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai sesuatu hal yang adil dalam organisasi. Apabila penggajian dirasa adil berdasar pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar karyawan akan menjadi puas.

c. Peluang promosi (*Promotion*)

Peluang promosi terlihat mempunyai pengaruh yang berubah-ubah pada kepuasan kerja karena promosi membawa sejumlah bentuk yang berbeda dan mempunyai variasi dari yang mengiringi promosi tersebut. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

Oleh karena itu seseorang yang dipersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan kerja.

d. Supervision

Dampak dari skill kepemimpinan tampak dua dimensi dari gaya kepemimpinan pengawasan yang lebih mempengaruhi daripada kepuasan kerja. Pertama adalah ketidakpuasan pekerja, yang diukur oleh tingkat dimana seseorang pengawas yang membawa ketertarikan pribadi dalam mensejahterakan pekerja yang dimanifestasikan dalam cara seperti mengecek untuk melihat bagaimana baiknya bawahan melakukan, memberikan saran dan membantu individu, serta mengkomunikasikan dengan pekerja secara perorangan.

e. Kelompok kerja atau tim (*Work Group*)

Sifat dari kelompok kerja atau tim mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber sederhana dari kepuasan kerja pada pekerja secara individu. Kelompok kerja, khususnya tim yang erat sebagai sumber dari dukungan, kenyamanan, saran dan membantu pekerja secara individu.

f. Kondisi tempat kerja (*Working Condition*)

Kondisi tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (bersih, sekitarnya menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) pegawai akan lebih mudah

melaksanakan pekerjaan. Jika kondisi kerja kurang mendukung (panas, lingkungan ribut), pegawai akan sulit melaksanakan pekerjaan.

3. Dampak kepuasan kerja Menurut Robbin (2006) :

1. Kepuasan dan produktivitas

Ketika data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada organisasi secara keseluruhan, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi-organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas.

2. Kepuasan dan keabsenan

Karyawan yang tidak puas berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya. Kepuasan berkorelasi negative dengan keabsenan.

3. Kepuasan pengunduran diri

Kepuasan juga berkorelasi negative dengan pengunduran diri. Faktor- faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternative, dan panjang masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan actual untuk meningkatkan pekerjaan seseorang saat ini.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja adalah:

a. Insentif yang diterima karyawan

- b. Alur jenjang karir yang jelas
- c. Jenis pekerjaan/ pekerjaan itu sendiri
- d. Mutu Pengawasan (Supervisi)
- e. Interaksi Sosial dengan Rekan Kerja

D. Stress Kerja

1. Pengertian stress kerja

Robbins (2001) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Apabila pengertian stress dikaitkan dengan penelitian ini maka stress itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Jadi, stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

Baron & Greenberg (2003), mendefinisikan stres sebagai reaksi reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya. Soewondo (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja

sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

(Luthans, 2006) mendefinisikan stress kerja adalah “interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; “respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau perbedaan psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan

lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

2. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

a. Faktor lingkungan

Dimana perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional

Seperti tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu

c. Faktor individual

Situasi atau kondisi yang mempengaruhi kehidupan secara individual seperti faktor ekonomi, keluarga dan kepribadian dari karyawan itu sendiri.

3. Dampak stress kerja menurut

Robbin (2006) Mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stress akan berdampak sebagai berikut:

1. Fisiologi : seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh
2. Psikologis: seperti ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya.
3. Perilaku: seperti ceroboh , sering menggerak- gerakan kaki, perubahan pola makan, tidur kecanduan rokok, mudah panik dan lain lain.

4. Indikator stress kerja

Menurut Robbins (2006) indikator stress kerja adalah :

- a. Beban kerja operasional
- b. Ketersediaan waktu dalam menjalankan pekerjaan
- c. Peran individu dalam organisasi
- d. Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*)

E. *Self-efficacy*

1. Pengertian *Self-efficacy*

Menurut Bandura (2006) mengartikan *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa

bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Spears dan Jordon dikutip Maryati (2008), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Peranan individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Keberadaan *self-efficacy* pada diri seseorang akan berdampak pada empat proses (Bandura, 2006) yaitu:

- a. Proses Kognitif Pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif dapat timbul dalam berbagai format. Banyak perilaku manusia yang diatur dengan pemikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pengaturan tujuan individu dipengaruhi oleh penaksiran individu terhadap kapabilitas yang dimilikinya.
- b. Proses Motivasi Kepercayaan diri terhadap *self-efficacy* memainkan kunci dalam pengaturan diri terhadap motivasi. Motivasi individu banyak ditimbulkan melalui proses kognitif. Orang-orang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakannya dengan melalui berbagai latihan. Mereka percaya terhadap apa yang mereka lakukan dan selalu mengantisipasi adanya hasil tindakan yang prospektif. Mereka akan mengatur tujuan yang dimilikinya dan merencanakan latihan-latihan sebelum melakukan tindakan dengan mendisainya sesuai nilai-nilai masa depan.

- c. Proses Afektif Orang-orang percaya terhadap pengaruh kapabilitasnya dalam mengatasi stres dan depresi dalam menghadapi ancaman atau situasi yang sulit. Dengan adanya *self-efficacy*, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.
- d. Proses Seleksi Melalui kepercayaan diri terhadap kapabilitas yang dimiliki, maka seseorang cenderung bertindak selektif atau melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki.

Bandura (2006) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dan mempunyai daya tahan yang kuat dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah. *Self-efficacy* lebih mengarahkan pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi di sekitarnya. Dimensi *self-efficacy* menurut Bandura (2006), yaitu:

- a. *Magnitude*: menunjuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu untuk dapat diselesaikan.

- b. *Strength*: menunjuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. *Self-efficacy* yang lemah mudah ditiadakan oleh pengalaman yang sulit, sedangkan orang yang mempunyai keyakinan yang kuat dalam kompetisi akan mempertahankan usaha walaupun mengalami kesulitan.
- c. *Generality*: menunjuk apakah keyakinan *self-efficacy* hanya berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Locke (2009) mengatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Zimmerman (2005), keyakinan *Self-efficacy* akan membuat siswa termotivasi untuk belajar melalui penggunaan pengaturan diri sebagai proses penetapan tujuan, self-monitoring, evaluasi diri, dan strategi yang digunakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (2001) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* yang merupakan konstruksi sentral yang akan mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan, dan mempengaruhi tindakan yang akan dilakukannya. Seseorang cenderung akan menjalankan sesuatu apabila ia merasa kompeten dan percaya diri. Selain itu akan menentukan

seberapa jauh upaya yang dilakukannya, berapa lama ia bertahan apabila mendapat masalah, dan seberapa fleksibel dalam situasi yang kurang menguntungkan. Makin besar *self-efficacy* seseorang, makin besar upaya, ketekunan, dan fleksibilitasnya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*

Menurut Bandura (2006) beberapa factor yang mempengaruhi *self-efficacy* :

a. Pengalaman keberhasilan (*Master Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut sedangkan kegagalan menurunkan *self-efficacy*.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Menurut Bandura (2006) persuasi verbal berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan Fisiologis dan Afektif

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan, dan *coping* dengan stres. Menurut Bandura *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja.

3. Dampak *self-efficacy* menurut Bandura (2010)

Bandura menjelaskan fungsi dan berbagai dampak dari penilaian *self-efficacy* antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku memilih.

Dalam kehidupan sehari-hari, individu seringkali dihadapkan dengan pengambilan keputusan, meliputi pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilaian *efficacy* individu. Seseorang cenderung untuk menghindari dari tugas dan situasi yang diyakini melampaui kemampuan diri mereka, dan sebaliknya mereka akan mengerjakan tugas-tugas yang dinilai mampu untuk mereka lakukan. *Self efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keterlibatan

aktif dalam suatu kegiatan atau tugas yang kemudian akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat mendorong seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya.

Seseorang yang memiliki penilaian *self efficacy*-nya secara berlebihan cenderung akan menjalankan kegiatan yang jelas di atas jangkauan dengan kegagalan kemampuannya. Akibatnya dia akan mengalami kesulitan-kesulitan yang berakhir yang sebenarnya tidak perlu terjadi, dan hal ini bisa mengurangi kredibilitasnya. Sebaliknya, seseorang yang menganggap rendah kemampuannya juga akan mengalami kerugian, walaupun kondisi ini lebih seperti memberi batasan pada diri sendiri daripada suatu bentuk keengganan. Melalui kegagalan dalam mengembangkan potensi kemampuan yang dimiliki dan membatasi kegiatan-kegiatannya, seseorang dapat memutuskan dirinya dari banyak pengalaman berharga. Seharusnya ia berusaha untuk mencoba tugas-tugas yang memiliki penilaian yang penting, tetapi ia justru menciptakan suatu halangan internal dalam menampilkan kinerja yang efektif melalui pendekatan dirinya pada keraguan.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap *efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka akan semakin besar dan gigih pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan

kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali (Bandura dan Cervone; *Brown dan Inouye; Schunk; Winberg, Gould, dan Jackson*, dalam Bandura, 1986).

3. Pola berpikir dan reaksi emosi.

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berpikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki *self efficacy* rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berpikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataannya (Beck; Lazarus dan Launier; Meichenbaum; Sarason, dalam Bandura, 1986). Sebaliknya, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih memusatkan perhatian dan mengeluarkan usaha yang lebih besar terhadap situasi yang dihadapinya, dan setiap hambatan yang muncul akan mendorongnya untuk berusaha lebih keras lagi.

Self efficacy juga dapat membentuk pola berpikir kausal (Collin, dalam Bandura, 1986). Dalam mengatasi persoalan yang sulit, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menganggap kegagalan terjadi karena kurangnya usaha yang dilakukan, sedang yang memiliki *self efficacy* rendah lebih menganggap kegagalan disebabkan kurangnya kemampuan yang ia miliki.

4. Perwujudan dari keterampilan yang dimiliki.

Banyak penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kualitas dari fungsi psikosial seseorang. Seseorang yang memandang dirinya sebagai orang yang *self efficacy*-nya tinggi akan membentuk tantangan-tantangan terhadap dirinya sendiri yang menunjukkan minat dan keterlibatan dalam suatu kegiatan. Mereka akan meningkatkan usaha jika kinerja yang dilakukan mengalami

kegagalan dalam mencapai tujuan, menjadikan kegagalan sebagai pendorong untuk mencapai keberhasilan, dan memiliki tingkat stres yang rendah bila menghadapi situasi yang menekan. Individu yang memiliki *self efficacy* rendah biasanya akan menghindari tugas yang sulit, sedikit usaha yang dilakukan dan mudah menyerah menghadapi kesulitan, mengurangi perhatian terhadap tugas, tingkat aspirasi rendah, dan mudah mengalami stress dalam situasi yang menekan.

4. Indikator *self-efficacy*

Menurut Bandura (2006) indikator *self-efficacy* yaitu :

- a. Perasaan mampu melakukan pekerjaan
- b. Kemampuan yang lebih baik
- c. Senang pekerjaan yang menantang

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan proposal ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Mahardhika, dkk (2010)	Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Regresi liner berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Noviansyah & Zunaidah (2011)	Stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Regresi liner berganda	Variabel stres kerja dan motivasi kerjasecara parsialmempunyai pengaruh yang positif dan

No	Peneliti	Variabel	Judul	Alat Analisis	Hasil
					signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Chandra (2012)	Stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT lie fung surabaya	Regresi linier berganda	Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja secara parsial juga dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Mauli, dkk (2012)	Stress kerja dan kinerja karyawan	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus pada politeknik negeri bengkalis)	Regresi linier berganda	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjadosen.
5	Kaseger(2013)	Pengembangan karir, <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan	Pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. matahari department store manado	Regresi linier berganda	Variabel pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Prasetya, dkk (2014)	Kepuasan kerja, <i>self-esteem</i> , <i>self-efficacy</i> dan kinerja individual	Peran kepuasan kerja, <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja individual	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. <i>Self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> . Kepuasan kerja lebih berpengaruh

No	Peneliti	Variabel	Judul	Alat Analisis	Hasil
					terhadap kinerja individu secara langsung daripada melalui <i>self esteem</i> maupun <i>self efficacy</i> .

G. Kerangka Logika dan Penurunan Hipotesis

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan *self-efficacy*. Berikut ini adalah penjelasan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent.

A. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pada dasarnya, yang membuat karyawan memiliki motivasi kerja tinggi adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Misalnya, apabila pegawai telah memiliki motivasi untuk belajar diharapkan ia pun memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu

pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko (2002), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerjasetinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah untuk mencapai tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan

maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Mahardhika, dkk (2010) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

B. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Lawler (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Chandra (2008) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

C. Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan

Stress kerja salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah stress yang biasanya dialami oleh karyawan maka akan berujung negative yang dapat mengganggu sebuah pekerjaan. Stress kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stress kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien yang akan menyebabkan kinerja menjadi terganggu.

Stres kerja adalah perasan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja

yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, dan tegang.

Hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan oleh Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

D. Pengaruh *self-efficacy* dengan kinerja karyawan

Self efficacy yang dimiliki karyawan tinggi, mereka akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Self efficacy yang tinggi memberikan motivasi pegawai yang kuat, untuk memperjuangkan keinginan untuk mencapai prestasi kerja. Kepercayaan diri terkait dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambat perjuangannya. Menurut Bandura (1994) dalam Ubaydillah, menjelaskan bahwa *self efficacy* yang bagus punya kontribusi yang besar terhadap kinerja seseorang. Ini mencakup antara lain : bagaimana seseorang merumuskan tujuan atau target untuk dirinya, sejauh mana orang memperjuangkan target itu, sekuat apa orang itu mampu mengatasi masalah yang muncul dan setangguh apa orang itu bisa menghadapi kegagalannya.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self-efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

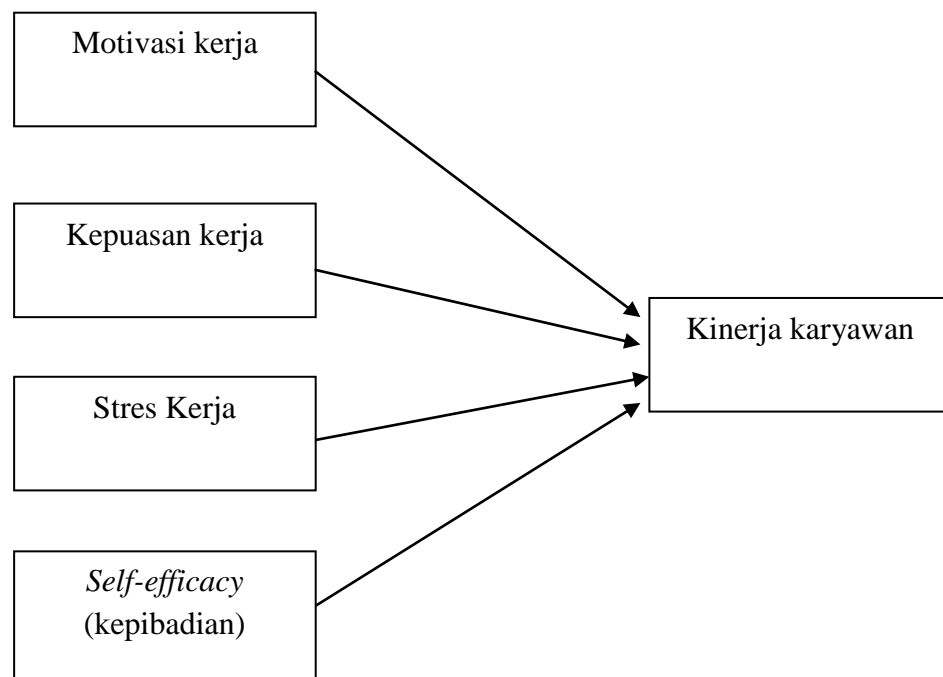
Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan Kaseger(2013) dan Prasetya (2013) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan

kinerja individual. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H4 :*self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H. Model Penelitian

Keterkaitan antara variabel independen dan dependen, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber : Dimodifikasi dari Regina Gledy (2008) Jerry Chandra (2012) Noviansyah dan zunaidah (2009)

BAB III

Metode Penelitian

A. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Saras Husada yang beralamat di kota Purworejo. Peneliti mengambil obyek tersebut dengan alasan RSUD Saras Husada merupakan Rumah Sakit yang sangat diminati pasien di kota Purworejo, sedangkan subyek penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan mengenai motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* dan juga tentang kinerja kerja yang bersumber dari responden melalui kuisioner.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2009). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah perawat RSUD Saras Husada Purworejo yang berjumlah 222 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono; 2009). Dalam penelitian ini populasi tidak diteliti seluruhnya namun akan diambil

sampel yang diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi yang diteliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan toleransi sebesar 5%.

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

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran sampel

e : Margin of Error, yaitu persen kelonggaran ketidak ketelitian karena keselaan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 5%

Dengan menggunakan rumus diatas maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 143 responden, yaitu:

$$n = \frac{222}{1 + 222 (0,05)^2}$$

$$n = 142,76527 = 143 \text{ responden}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian .Dalam penelitian ini data diperoleh dengan metode survey yang merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden.Kuesioner yang dimaksud merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang meruapakan sampel

penelitian. Dalam perhitungannya, akan digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2003):

- a. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
- b. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban netral
- d. Skor 4 untuk jawaban setuju
- e. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

E. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah definisi operasional dan indikator-indikator penelitian untuk masing-masing variabel, diantaranya:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indicator	Skor / ukuran	Sumber
1	Motivasi kerja	Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Ukuran/scoring 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Ragu-Ragu 2= Tidak Setuju 1=Sangat Tidak Setuju	Maslow (2007)

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indicator	Skor / ukuran	Sumber
		lebih kompleks			
2	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif yang diterima karyawan 2. Alur jenjang karir yang jelas 3. Jenis pekerjaan/ pekerjaan itu sendiri 4. Mutu Pengawasan (Supervisi) 5. Interaksi Sosial dengan Rekan Kerja 	Ukuran/scoring 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Ragu-Ragu 2= Tidak Setuju 1=Sangat Tidak Setuju	Luthans (2006)
3	Stres kerja	Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja Operasional 2. Ketersediaan Waktu dalam menjalankan pekerjaan 3. Peran Individu dalam organisasi 4. Ketidakjelasan peran (Role Ambiguity) 5. Karakteristik Tugas pekerjaan 	Ukuran/scoring 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Ragu-Ragu 2= Tidak Setuju 1=Sangat Tidak Setuju	Robbins (2006)
4	<i>Self-efficacy</i> (kepribadian)	<i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan 2. Kemampuan yang lebih baik 3. Senang pekerjaan yang menantang 	Ukuran/scoring 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Ragu-Ragu 2= Tidak Setuju 1=Sangat Tidak Setuju	Bandura (2006)

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indicator	Skor / ukuran	Sumber
5	Kinerja	Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiranditempatkerja 5. Sikap kooperatif	Ukuran/scoring 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Ragu-Ragu 2= Tidak Setuju 1=Sangat Tidak Setuju	Mathis dan Jackson (2006: 378)

F. Uji Kualitas Instrumen dan Teknik Analisi Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Misalnya timbangan adalah alat ukur yang valid untuk mengukur berat suatu benda tetapi tidak valid untuk mengukur panjang suatu benda. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Sugiyono, 2012). Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output IBM SPSS Statistic pada tabel correlation dengan melihat sig.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan,

sehingga memberikan hasil yang relative konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Misalnya untuk mengukur jarak, meteran adalah alat yang valid karena kalau kita menggunakan satuan ukuran langkah kaki, akan muncul hasil yang berbeda-beda dari orang yang berbeda karena jangkauan langkah kaki tiap orang juga berbeda. Pengukuran reliabilitas didasarkan pada indeks numeric yang disebut koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2011). Indikator pertanyaan dikatakan reliable dengan melihat korelasi bivariate pada output cronbach alpha pada kolom correlated item-total.

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal telah dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Hasilnya menunjukkan bahwa masing-masing variable memiliki nilai p-value (sig) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian yang meliputi variable motivasi, stress kerja memenuhi persyaratan normalitas (Nugroho, 2005).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi

diantara variable independen dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari tiap-tiap variable independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variable independen masih dapat ditolerir. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai VIF kurang dari 10, berarti seluruh variable penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari data pengamatan lain telah dilakukan dengan melihat pola sebaran pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

H. Analisis Data

Dalam analisis regresi linear berganda perhitungannya menggunakan 2 (dua) uji, yaitu : uji analisis regresi linear berganda dan uji analisis determinasi. Menurut Sugiyono (2010: 209) statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program *SPSS 16.0* dengan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

β = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

X3 = Stres kerja

X4 = *Self-efficacy*

e = Error terms

Uji F yaitu untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Jika $F_{hit} > F_{table}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (probabilitas F) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika $P\ value > \alpha$, maka H_0 diterima dan jika $P\ value < \alpha$, maka H_0 ditolak. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

RSUD Saras Husada Purworejo terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 60 Kelurahan Dopleng, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Propinsi Jawa Tengah. RSUD Dr.Tjitrowardojo Purworejo didirikan pertama kali pada tahun 1915 dengan nama Zenden.

RSUD Saras Husada Purworejo merupakan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. HK.02.03/I/0216/2014 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Saras Husada Purworejo Sebagai Rumah Sakit Pendidikan pada tanggal 21 Februari 2014. RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kapasitas tempat tidur yang beroperasi saat ini sebanyak 262 tempat tidur. Luas Tanah 58.123 m², luas bangunan 18.727.80 m² terdiri dari Gedung Farmasi, 19 Bangsal Perawatan, Kantor dan Auditorium. Melalui pendekatan Manajemen Mutu, RSUD Saras Husada Purworejo selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan di seluruh jajaran Rumah Sakit. Peningkatan dan pengembangan mutu pelayanan ini tercapai berkat partisipasi, dorongan dan dukungan dari seluruh jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo dibawah kepemimpinan Bapak Bupati, serta komitmen dari DPRD Kabupaten Purworejo.

B. Hasil Pengumpulan data

Data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo. Dari 143 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 136, jadi respon rate-nya sebesar 95,1%. Kuesioner yang layak untuk dianalisis sebanyak 130 Kuesioner, karena terdapat 6 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.1.
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	1	0,705	0,000	Valid
	2	0,840	0,000	Valid
	3	0,775	0,000	Valid
	4	0,818	0,000	Valid
	5	0,860	0,000	Valid
	6	0,754	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	7	0,800	0,000	Valid
	8	0,816	0,000	Valid
	9	0,806	0,000	Valid
	10	0,742	0,000	Valid
	11	0,822	0,000	Valid
	12	0,827	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 4.2.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	1	0,738	0,000	Valid
	2	0,789	0,000	Valid
	3	0,769	0,000	Valid
	4	0,856	0,000	Valid
	5	0,845	0,000	Valid
	6	0,867	0,000	Valid
	7	0,804	0,000	Valid
	8	0,800	0,000	Valid
	9	0,741	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	10	0,758	0,000	Valid
	11	0,736	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.3.
Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Stress kerja	1	0,859	0,000	Valid
	2	0,788	0,000	Valid
	3	0,736	0,000	Valid
	4	0,739	0,000	Valid
	5	0,794	0,000	Valid
	6	0,755	0,000	Valid
	7	0,786	0,000	Valid
	8	0,787	0,000	Valid
	9	0,804	0,000	Valid
	10	0,719	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel stress kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel stress kerja.

Tabel 4.4.
Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Self efficacy	1	0,835	0,000	Valid
	2	0,906	0,000	Valid
	3	0,884	0,000	Valid
	4	0,868	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel *self efficacy* $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel *self efficacy*.

Tabel 4.5.
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,811	0,000	Valid
	2	0,814	0,000	Valid
	3	0,708	0,000	Valid
	4	0,789	0,000	Valid
	5	0,779	0,000	Valid
	6	0,773	0,000	Valid
	7	0,824	0,000	Valid

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	8	0,769	0,000	Valid
	9	0,824	0,000	Valid
	10	0,698	0,000	Valid
	11	0,853	0,000	Valid
	12	0,833	0,000	Valid
	13	0,721	0,000	Valid
	14	0,650	0,000	Valid
	15	0,751	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kinerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,947	Reliabel
Kepuasan kerja	0,940	Reliabel
Stress kerja	0,926	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,896	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,952	Reliabel

Sumber: Lampiran olah data uji reliabilitas.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,947; kepuasan kerja sebesar 0,940, stress kerja sebesar 0,926, *self efficacy* sebesar 0,896 dan kinerja sebesar 0,952 masing-masing lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang konsisten jika digunakan untuk pengukuran secara berulang-ulang.

D. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	57	43,8
	Perempuan	73	56,2
Usia	15-30 tahun	50	38,5
	31-45 tahun	68	52,3
	46-60 tahun	12	9,2
Masa bekerja	1 - 10 tahun	106	81,5
	11 - 20 tahun	15	11,5
	> 20 tahun	9	6,9
Tingkat pendidikan	SD	-	0
	SMP	2	1,5
	SMA	22	15,4
	Diploma	66	50,8
	S1	38	29,2
	S2	2	3,1

Sumber: Lampiran deskripsi responden.

Tabel 4.7 menunjukkan jenis kelamin responden kebanyakan adalah perempuan sebesar 56,2%. Prosentase terbesar usia responden adalah 31-40 tahun sebesar 52,3%. Sebagian besar responden telah bekerja 1-10 tahun sebesar 81,5%. Kebanyakan responden berpendidikan Diploma sebesar 50,8%.

E. Statistik Deskriptif

Hasil pengukuran variabel penelitian dihitung dari skor dari setiap responden kemudian dijumlahkan dan dianalisis dengan kategori sebagai berikut:

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal: 5

Skor minimal: 1

Banyak kelas: 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2. Penggolongan kategori skor mean:

1 - < 1,8 : Sangat rendah

1,8 - < 2,6 : rendah

2,6 - < 3,4 : Cukup

3,4 - < 4,2 : tinggi

4,2 - 5,0 : Sangat tinggi

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Jam istirahat memenuhi	130	1	5	3.58	0.938
Gaji memenuhi kebutuhan	130	2	5	3.55	0.924
Jaminan asuransi	130	2	5	3.44	0.996
Jaminan hari tua	130	2	5	3.67	0.875
Rekan kerja memberikan bantuan	130	2	5	3.49	0.998
Atasan terbuka	130	1	5	3.45	0.933
Atasan dan rekan kerja peduli	130	1	5	3.53	0.958
Perusahaan memberikan bonus	130	1	5	3.52	0.966
Pimpinan memberikan pujian	130	2	5	3.65	0.852
Perusahaan memberikan kesempatan promosi	130	2	5	3.52	0.908
Pimpinan memberikan kesempatan berkeaktivitas	130	2	5	3.65	0.815
Pimpinan memberi kesempatan mengembang-kan ketrampilan dan kemampuan	130	2	5	3.50	0.934
Motivasi kerja	130	1.92	4.67	3.55	0.737

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan bekerja mendapatkan jaminan asuransi kecelakaan kerja (3,44) dan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan bekerja mendapatkan jaminan hari tua (3,67). Rata-rata variabel motivasi kerja secara keseluruhan sebesar 3,55. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.9.

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Puas dengan kompensasi	130	1	5	3.46	0.950
Gaji sesuai pekerjaan	130	1	5	3.40	1.008
Atasan memberikan dukungan dan semangat	130	1	5	3.28	0.988
Atasan memberikan saran	130	1	5	3.32	0.996
Rekan kerja bersahabat, kompeten, dan saling membantu	130	1	5	3.28	1.013
Menikmati bekerja dengan rekan kerja	130	2	5	3.38	0.918
Pekerjaan dianggap menarik	130	1	5	3.55	1.035
Tantangan dalam pekerjaan menimbulkan semangat kerja	130	1	5	3.48	0.942
Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir	130	2	5	3.44	0.880
Semangat bekerja karena banyak peluang pengembangan karir	130	2	5	3.48	0.900
Pada perusahaan terdapat jenjang karir yang jelas	130	1	5	3.63	0.882

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Kepuasan kerja	130	1.82	5.00	3.43	0.758

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan atasan memberikan dukungan dan semangat serta atasan memberikan saran (3,28), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan pada perusahaan terdapat jenjang karir yang jelas (3,63). Rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 3,43. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kepuasan kerja yang tinggi atau cukup.

Tabel 4.10.

Statistik Deskriptif Variabel Stress Kerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Tugas dan tanggungjawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan	130	1	4	2.28	0.828
Dilibatkan dalam tugas pekerjaan diluar job deskripsi sebagai frontline	130	1	5	2.29	0.839
Pekerjaan sangat menyita waktu dalam bekerja	130	1	5	2.38	0.838
Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup untuk beristirahat	130	1	5	2.39	0.885
Atasan tidak memberikan instruksi pekerjaan yang jelas	130	1	4	2.39	0.752
Peran sering bertentangan satu sama lain	130	1	5	2.32	0.770
Merasa kesulitan memenuhi standar layanan	130	1	5	2.32	0.817

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi	130	1	4	2.35	0.756
Pekerjaan menuntut segera diselesaikan	130	1	4	2.28	0.819
Tugas ebagai frontliner sesuai dengan karakteristik	130	1	5	2.38	0.819
Stress kerja	130	1.00	4.20	2.34	0.636

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.10 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan serta pekerjaan menuntut segera diselesaikan (2,28), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup untuk istirahat dan atasan tidak memberikan unstruksi pekerjaan yang jelas (2,39). Rata-rata variabel stress kerja secara keseluruhan sebesar 2,34. Nilai tersebut berada pada interval $1,8 < 2,6$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki stress kerja rendah.

Tabel 4.11.

Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan	130	1	5	3.43	0.889
Ketrampilan dari kemampuan sama atau melebihi teman-teman sekerja	130	1	5	3.54	0.925
Dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang	130	2	5	3.70	0.841

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Dari sudut profesionalisme, pekerjaan memuaskan harapan	130	2	5	3.72	0.828
<i>Self efficacy</i>	130	1.75	5.00	3.60	0.768

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.11 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan (3,43), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan dari sudut pandang profesionalisme, pekerjaan memuaskan harapan (3,728). Rata-rata variabel *self efficacy* secara keseluruhan sebesar 3,60. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan	130	2	5	3.52	0.934
Menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	130	2	5	3.60	0.832
Mampu melaksanakan pekerjaan tanpa banyak penjelasan	130	2	5	3.64	0.788
Mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	130	2	5	3.65	0.823
Mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja	130	2	5	3.43	0.897
Berinisiatif melakukan pekerjaan lain	130	1	5	3.52	0.837

Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
Tidak tergantung pada rekan kerja	130	2	5	3.79	0.878
Mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai	130	2	5	3.83	0.827
Mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	130	2	5	3.62	0.999
Melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku	130	1	5	3.32	0.891
Tingkat kehadiran tinggi	130	2	5	3.74	0.868
Mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan	130	2	5	3.73	0.861
mampu memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja	130	1	5	3.45	0.916
Teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	130	2	5	3.51	0.865
Mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	130	2	5	3.58	0.939
Kinerja	130	1.93	4.60	3.60	0.679

Sumber: Lampiran statistik deskriptif variabel.

Tabel 4.12 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku (3,32) dan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai (3,83). Rata-rata variabel kinerja secara keseluruhan sebesar 3,60. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat yang bekerja di RSUD Saras Husada Purworejo memiliki kinerja yang tinggi.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas

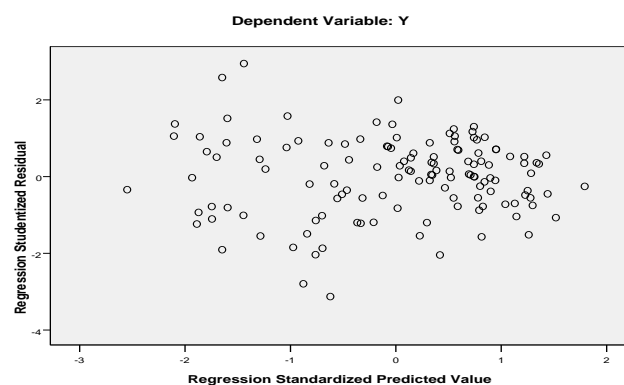
	Z	Asymp-sig	Keterangan
<i>One Sample KS</i>	0,717	0,682	Data berdistribusi normal

Sumber: lampiran olah data uji normalitas.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari *KSZ unstandardized residual* yang diperoleh pada Tabel 4.13 sebesar $0,682 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji normalitas menggunakan scatterplot disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,451	2,217	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₂	0,329	3,038	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₃	0,975	1,026	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₄	0,377	2,652	Tdk terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran olah data uji multikolinearitas.

Tabel 4.14 memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), stress kerja (X_3), dan *self efficacy* (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.15.

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Motivasi kerja (X_1)	0,337
Kepuasan kerja (X_2)	0,199
Stress kerja (X_3)	-0,117
<i>Self efficacy</i> (X_4)	0,328

Sumber: Lampiran olah data analisis regresi berganda.

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,337X_1 + 0,199X_2 - 0,117X_3 + 0,328X_4 + e$$

- a. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,337, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

- b. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,199, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- c. Variabel stress kerja (X_3) memiliki koefisien arah negatif sebesar - 0,117, sehingga semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
- d. Variabel *self efficacy* (X_4) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,328, sehingga semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu melihat signifikansi dari pengaruh variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17.

Hasil Uji F

F hitung	Sig
56,930	0,000

Sumber: Lampiran olah data uji F

Hasil pengujian pada Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan

self efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
Adjusted R square	0,634

Sumber: Lampiran olah data koefisien determinasi.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,634 menunjukkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

H. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karyawan RSUD Saras Husada Purworejo memiliki motivasi kerja yang baik. Karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Stress kerja pada karyawan RSUD Saras Husada Purworejo kategori rendah. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo memiliki *Self efficacy* yang baik. Kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo masuk dalam kategori baik.

Hasil pengujian regresi secara parsial menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja yang tinggi dapat memacu kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo untuk bekerja secara optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mahardhika, dkk (2010) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan segala sesuatu yang

dihadapi di lingkungan kerjanya. Mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan senang hati dan adanya kesediaan yang saling membantu antar rekan kerja akan menciptakan keharmonisan dengan sesama rekan kerjanya. Atasan yang selalu senantiasa memberikan dukungan, mau mendengarkan setiap keluhan dan pendapat dari bawahannya juga akan memberikan dampak positif karyawan atas kepuasan dalam pekerjaannya. Tentunya hal ini akan membuat karyawan PT Madubaru senang akan pekerjaannya dan hasilnya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chandra (2008) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Masalah stress yang biasanya dialami oleh karyawan maka akan berujung negative yang dapat mengganggu sebuah pekerjaan. Stress kerja yang dialami karyawan RSUD Saras Husada Purworejo dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang tidak dapat menanggulangi stress kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien yang akan menyebabkan kinerja menjadi terganggu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo.. *Self efficacy* pada karyawan mengacu pada kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Kaseger (2013) dan Prasetya (2013) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

Hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, yang didukung dengan stress kerja rendah dan kepercayaan diri karyawan RSUD Saras Husada Purworejo akan menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan.

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan terbukti.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang mengatakan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

B. Keterbatasan

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti hanya motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan *self efficacy* sehingga nilai koefisien determinasi yang diperoleh hanya sebesar 63,4%. Penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Penyebaran kuesioner tidak dilakukan sendiri oleh peneliti melainkan dititipkan pada bagian administrasi sehingga tidak kembali semua (*respon rate 95,1%*).
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner sehingga banyak biasanya.

C. Saran

1. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memperhatikan jaminan asuransi kecelakaan kerja supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
2. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memberikan dukungan dan semangat serta atasan memberikan saran supaya karyawan bekerja dengan maksimal.
3. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memberikan waktu yang cukup untuk istirahat dan atasan harus memberikan instruksi pekerjaan yang jelas supaya karyawan tetap bugar dan bekerja sesuai dengan intruksi atasan.
4. Direktur RSUD Saras Husada Purworejo hendaknya memperhatikan pekerjaan karyawan yang sedang dikerjakan supaya pekerjaan yang dikerjakan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bandura, A. 2006. *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK:Blackwell. <http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.
- Bandura dan Cervone; *Brown dan Inouye; Schunk; Winberg, Gould, dan Jackson*, dalam Bandura, 1986
- Beck; Lazarus dan Launier; *Meichenbaum; Sarason*, dalam Bandura, 1986
- Baron, R.A. & Greenberg, J. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Edward E. Lawler. 2003. "Dampak Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja". Editor Usmara, dalam *Handbooks of Organization*. Yogyakarta : Amara Books.
- George, Jenifer M., and Jones, Gareth R. 2005. *Understanding and Managing Organization Behaviour*. 4th Edition. New Jersey : Pearson, Prentice Hall.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2009. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. McGraw - Hill. New York.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja :Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. FKM.UI. Jakarta.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 136 No. 2, Agustus.
- Jerry, Chandra. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Surabaya.

- Judge, Timothy A.; Erez, Amir; Bono, Joyce E.; Thoresen, Carl J. 2002. "Are Measures of Self-esteem, Neuroticism, Locus of control, and Generalized self efficacy Indicators of a Common Core Construct?". *Journal of Personality and Social Psychology* 83 (3).
- Kasenger, R.G. 2013. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA* Vol 1 No. 4 Desember, Hal 906-916.
- Lazarus, R.S. 2000. *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Publications.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa oleh V.A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penilaian Kinerja Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mas, ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember.
- Nurchasanah. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, *Self Efficacy* dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pierce, Jon L., and Gardner, Donald G., with Durham, Randall. 2002. *Management Organizational Behaviour, An Integrated Perspective*. Ohio :South Western, Thomson Learning.

- Robbins, S.P. 2006.*Perilaku Organisasi*.Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational behavior*.Fifteenth Edition.New Jersey: Pearson Education.
- Ruky, H. Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia & Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- Sapariyah, R.A.2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus OfControl Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Vol.19 No.18. STIE AUB.
- Sasono, E. 2004.Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Siagian, S.P. 2002.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Veithzal, R. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.