

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM (RSI) KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi

**Peminatan:
Akuntansi Manajemen**



Disusun oleh:

YUSRIF VIVIN ROHMAWATI ILHAM

NIM. 2022100003

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA
KLATEN
JULI 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM (RSI) KLATEN**

Diajukan oleh:

YUSRIF VIVIN ROHMAWATI ILHAM

NIM. 2022100003

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma

Pada tanggal: 16 Juli 2024

Pembimbing Utama



Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN. 0619076801

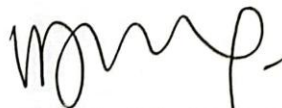
Pembimbing Pendamping



Tri Utami, S.E., M.Sc
NIDN. 0610108901

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Agung N. Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Ak., CA.
NIDN. 0620017001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM (RSI) KLATEN**

Diajukan:

YUSRIF VIVIN ROHMAWATI ILHAM

NIM. 2022100003

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma dan untuk Memenuhi
Sebagai Pernyataan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi
Akuntansi Pada tanggal: ...~~25~~...~~Juli~~...~~2024~~

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si
NIDN. 0610077201

Sekretaris



Dr. Agung N. Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Ak., CA
NIDN. 0620017001

Mengetahui,

Pembimbing Utama



Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN. 0619076801

Pembimbing Pendamping



Tri Utami, S.E., M.Sc
NIDN. 0610108901

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto S.N., S.E., M.Si
NIDN. 0610077201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yusrif Vivin Rohmawati Ilham

NIM : 2022100003

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi saya dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten (RSI) Klaten**” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila di lain waktu terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat digunakan sebagaimana perlunya.

Klaten, Juli 2024

Penulis,



Yusrif Vivin R.I

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5)

“Tidak peduli seberapa sulit atau mustahil untuk dicapai, jangan pernah melupakan tujuanmu.”

(Monkey D. Luffy)

“Mungkin di dunia ini tidak ada yang namanya kebetulan, semua terjadinya karena suatu alasan. Takdir kita perlahan terbentuk”

(Silver Rayleigh)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terkasih berikut ini.

1. Kedua orang tua saya, Bapak M. Isyani dan Ibu Retno Yuanawati yang senantiasa selalu mendo'akan, memberikan nasehat, bimbingan, motivasi serta menguatkan, terima kasih atas semuanya.
2. Adik saya Resyana Ilham yang selalu memberikan dukungan serta memberi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
3. Kepada Ibu Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Tri Utami, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing saya, terima kasih atas kritik dan saran yang membangun, serta ilmu dan pengetahuan yang sangat berguna demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Kepada Rizal Muhammad Alik Ghaosmarino yang selalu menemani saya dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi, yang telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah, selalu memotivasi untuk menjadi orang yang selalu berguna dan berkembang dalam hidup. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.
5. Sahabat dekat saya, Alm. Cherly, Istiek, Evita yang telah menemani dalam keadaan suka maupun duka dan selalu meluangkan waktu saat penulis membutuhkan selama masa perkuliahan ini, serta telah berjuang bersama-sama dalam mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi ini.

6. Segenap dosen Program Studi Akuntansi yang telah memberikan banyak ilmu dan dengan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Akuntansi Angkatan 2020, teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Akuntansi, teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, teman-teman Kuliah Kerja Nyata terima kasih atas semua kenangan yang sudah dilalui bersama selama ini.
8. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sebisa mungkin, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang, terima kasih karena sudah menjadi wanita kuat.
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
10. Almamater tercinta, Universitas Widya Dharma.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Klaten”**.

Adapun maksud disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri sendiri.

Proses penyusunan skripsi ini banyak mendapat arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut ini.

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Univeritas Widya Dharma Klaten
3. Bapak Dr. Agung Nugroho Jati, S.E., M.Si., M.Pd., Ak., CA., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Ibu Dandang Setyawanti, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku pembimbing utama yang sudah berkenan memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Tri Utami S.E., M.Sc., selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Widya Dharma Klaten, terima kasih atas bekal ilmu yang sudah diberikan selama masa pembelajaran berlangsung.
7. Teman seperjuangan, Akuntansi Angkatan 2020
8. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu yang telah berpartisipasi dalam membantu menyelesaikan skripsi.

Semoga kebaikan yang telah diberikan semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT atas kebaikan pihak-pihak terkait dengan Ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan, dan bimbingannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Klaten, Juli 2024

Penulis,

Yusrif Vivin R.I

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
B. Rerangka Pemikiran.....	11
C. Pengembangan Hipotesis & Hipotesis Penelitian.....	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Metode Penelitian.....	18
B. Sumber Data.....	18
C. Teknik Pengumpulan Data	19
D. Definisi Operasional & Pengukuran Variabel.....	20
E. Metode Analisis Data	23
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	28

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
B. Perolehan Data	33
C. Uji Instrumen Penelitian	34
D. Uji Asumsi Klasik	37
E. Statistik Deskriptif.....	39
F. Uji Hipotesis	41
G. Pembahasan.....	45
BAB V PENUTUP.....	48
A. SIMPULAN	48
B. SARAN	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran	12
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	37
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas	38
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	35
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif	40
Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linier Berganda	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Halaman 1 Surat Keterangan RSU Islam

Lampiran 1 Halaman 2 Kata Pengantar Kuisisioner

Lampiran 1 Halaman 3 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Halaman 1 Hasil Skoring Responden

Lampiran 3 Halaman 1 Hasil Uji Validitas Data

Lampiran 4 Halaman 1 Hasil Uji Reabilitas Data

Lampiran 5 Halaman 1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Halaman 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Lampiran 7 Halaman 1 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 Halaman 1 Tabel f

Lampiran 9 Halaman 1 Tabel t

ABSTRAK

Yusrif Vivin Rohmawati Ilham, 2022100003, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, Judul skripsi: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Klaten”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Analisis yang digunakan antara lain uji instrument data (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), statistik deskriptif, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, stress kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Yusrif Vivin Rohmawati Ilham, 2022100003, *Study Program Accounting, Faculty of Economics and Psychology from Widya Dharma Klaten University, Thesis title: "The Impact of Competence, Motivation, and Work Stress on the Employee Performance of Islamic Hospital Klaten"*

The purpose of this research is to analyze the impact of competence, motivation, and work stress on the employee performance of Islamic Hospital Klaten. Sampling research is using purposive sampling technique. The total sample of this research are 34 respondents. Data analysis consist of the data instrument test the (validity test and reliability test), the classical assumption test includes the (normality test, the multicollinearity test, the heteroskedasticity test), descriptive statistics, and the hypothesis test using multiple regression analysis. The results of this study shows that competence has a positive impact and significant to the employee performance, motivation has a negative impact and significant to the employee performance, and work stress has a negative impact and significant to the employee performance.

Keywords: *competence, motivation, work stress, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Sembiring, 2020)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Sembiring, 2020).

Kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi, untuk itu peningkatan kompetensi pegawai itu sangat perlu untuk mendukung kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia yang dapat memprediksikan kinerja

yang sangat baik. Kompetensi pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan dapat dijadikan suatu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan (Hartini & Maradita, 2023). Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kompetensi pegawai yang tinggi juga. Apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi hasil terbaik, sebaliknya apabila pekerjaan diluar kemampuannya maka kesungguhannya akan rendah (Saputra *et al.*, 2016).

Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik. Motivasi adalah suatu isu yang kompleks dalam sebuah organisasi karena kemauan dan minat seseorang berbeda satu sama lainnya. Dengan motivasi yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Stress kerja merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perawatan kesehatan, termasuk rumah sakit Islam.

Pandemi telah menyoroti tantangan dan risiko yang dihadapi oleh petugas kesehatan, yang menyebabkan peningkatan stres kerja. Penelitian Priyantini, & Ayatulloh, (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan dan kualitas hidup. Selain itu, penelitian Agustina (2022) menemukan bahwa stres kerja terkait dengan berkurangnya motivasi dan kinerja di antara perawat.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pentingnya pengaruh kompetensi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dalam setiap perusahaan, dan dapat diargumentasikan bahwa para karyawan dengan kinerja yang lebih baik akan dapat lebih berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini menjadi salah satu perhatian khusus bagi manajemen perusahaan untuk menggerakkan seluruh karyawannya agar karyawannya selalu menunjukkan kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya mencakup beberapa aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten.

Salah satu penelitian terdahulu menganalisis pemahaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten, serta pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan (Rahma, 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi di Rumah Sakit Islam Klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan melihat bagaimana kompetensi, motivasi, dan stress karyawan mempengaruhi kinerja mereka di Rumah Sakit Islam Klaten. Kompetensi karyawan akan diukur dengan variabel-variabel seperti kepemimpinan, etika

kerja Islam, dan budaya organisasi Islam, yang diperkirakan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Klaten (Mutmainah, 2023).

Penelitian yang kini diusulkan bertujuan untuk mengisi celah yang belum terjawab oleh penelitian-penelitian sebelumnya dengan mengeksplorasi pengaruh dari kompetensi, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten secara bersamaan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan model yang lebih komprehensif dengan menggabungkan ketiga variabel yang sebelumnya diteliti secara terpisah.

Karyawan di bagian keuangan harus memiliki pengetahuan tentang akuntansi dan kemampuan mengelola laporan keuangan dengan efisien. Keterampilan ini memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karena karyawan yang kompeten cenderung menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi, seperti pengakuan atas prestasi, juga penting karena dapat meningkatkan kinerja dengan memahami kontribusi keuangan yang baik pada perawatan pasien. Namun, stress kerja juga menjadi faktor penting, terutama dengan tenggat waktu ketat dan tanggung jawab besar terhadap manajemen keuangan. Stress yang berlebihan dapat mengurangi fokus dan produktivitas. Hubungan antara ketiga faktor ini kompleks; karyawan kurang kompeten mungkin merasa lebih stres, sementara yang sangat kompeten tetapi kurang termotivasi mungkin tidak mencapai potensi penuh. Oleh karena itu, manajemen yang efektif perlu memperhatikan ketiga faktor ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan pengembangan keterampilan, dan memberikan insentif yang tepat untuk mengurangi stres dan meningkatkan motivasi.

RSI Klaten merupakan sebuah entitas yang beroperasi disektor pelayanan kesehatan. Sebagai lembaga yang bergerak dalam industri kesehatan, faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja sangat relevan terhadap kinerja karyawan karena pengaruhnya terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan rumah sakit secara langsung memengaruhi kepuasan pasien.

Beberapa faktor yang membuat RSI Klaten menjadi pilihan strategis untuk penelitian ini meliputi spesifisitas konteks, relevansi dan kepentingan lokal, serta kesenjangan penelitian yang ada. Spesifisitas konteks di RSI Klaten, dimana nilai-nilai Islam terintegrasi dalam operasional pelayanan kesehatannya, menawarkan sebuah pendekatan unik yang memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

RSI Klaten, dibandingkan dengan RSI di kota besar, menghadapi tantangan dan dinamika pasar yang berbeda, yang membuatnya kaya akan pelajaran dan wawasan baru, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Terakhir, meskipun beberapa penelitian telah dilakukan pada RSI di kota lain, RSI Klaten masih kurang dieksplorasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menghasilkan pemahaman baru yang dapat diterapkan tidak hanya di RSI Klaten, tapi juga di lembaga-lembaga serupa lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan

judul. **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Klaten.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diuji adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk menguji apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten.
2. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten.
3. Untuk menguji apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan RSI Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut ini.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan secara teori maupun praktik khususnya mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan melalui kompetensi, motivasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada penelitian ini adalah bagian keuangan Rumah Sakit Islam Klaten. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat uji statistik yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kompetensi dalam perusahaan maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten. Motivasi dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan jika motivasi tersebut berasal dari sumber yang tidak tepat atau diterapkan dengan cara yang tidak efektif. Hal ini bisa terjadi, misalnya, ketika perusahaan menetapkan target yang terlalu ambisius tanpa mempertimbangkan kapasitas dan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten. Stress kerja yang dialami karyawan memiliki dampak negatif pada kinerja mereka. Stress kerja dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan menurunnya produktivitas, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit.

B. SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan secara teori maupun praktik khususnya mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan melalui kompetensi, motivasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98-109.
- Ainanur & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta.
- Bonita, R. & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549-552.
- Cokorda Istri, A. S. D. & I Made Artha. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Bali: Universitas Udayana.
- Dajan, Anto. (2008). Pengantar Mode Statistik. Edisi 1. PT Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Djunaid, A. (2023). Efektivitas Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. Jumabi: *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 3834, 1-8.
- Efa, N. T., Widjajaning, B., & Gartinia, N. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami *Burnout* pada Perawat RSUD Serui-Papua. Fakultas Psikologi: Universitas Hang-Tuah Surabaya.
- Ghozali, I. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan, S. M. & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330.
- Hartini & Maradita, F. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 20-24.
- Hutapea, P. & Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Y. (2005). *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 69-70.
- Listio, R. (2011). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.
- Mutmainah, R. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Perawat RSU Islam Klaten*). Undip: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nawawi, H. (2000). Manajemen SumberDaya Manusia. Gajah Mada University Press.
- Prastowo, W. A. & Rifai, H. A. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. *Jurnal Valuta*, 2(1), 66–82.
- Pratiwi, N. E. & Juniarty, A. T., (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.
- Priyantini, D., & Ayatulloh, D. (2023). *Relationship of work motivation with nurse performance in Installation Room of Islamic Hospital. The Journal of Palembang Nursing Studies*, 2(1), 60-66.
- Rahma, A. A. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Islam Klaten (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Indonesia).
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Ruky, A. (2015). Sumber Daya Manusia Berkualitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saputra, I. P. A, Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Managemen Indonesia*, 4(1).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10-21.
- Siagian, Sondang P. (2012). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. John Wiley & Son's. Inc.

- Spencer. (2016). *Competence At Work: Model For Superior Peformance*. John Wiley And Sons, Inc
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Sutedjo, Adji Sigit & Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 120-129.
- Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktis: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. CV. Mandar Maju
- Waani, I., Palendeng, I. D., & Lumintang, G. G. (2023). Effect Of Work Stress And Workload On The Performance Of Female Employees Of PT . *Tropica Coco Prima Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 1325-1333* Stres kerja adalah sebuah respon adaptif yang dihubungkan melalui karakteristik atau proses. *Jurnal Emba*, 11(4), 1325–1333.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
- Wibowo, A. (2018). *Metodologi Penelitian Praktis: Bidang Kesehatan*. Rajawali Pers.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(1), 79–85.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *VALUE: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(2).
- Yuliana, K. I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir , Stres Kerja , Dan Pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(2)