

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT  
BHAYANGKARA PALEMBANG**

**TESIS**



**Devi Sukadiah**

**NIM 92224025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2026**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PALEMBANG**



**TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada Maret 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

DEVI SUKADIAH

NIM 92224025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Sukadiah  
NIM : 92224025  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Devi Sukadiah

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA  
PALEMBANG**

**TESIS**

**NAMA : DEVI SUKADIAH  
NIM : 92224025**


**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji  
Pada Tanggal : April 2026**

**Pembimbing I**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIDN: 0207046301**

**Pembimbing II**



**Dr. Choirivah, S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203**

**Mengetahui**

**Direktur Program Pascasarjana**



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.  
NIDN: 0212016802**

**Ketua Program Studi**



**Dr. Choirivah, S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203**

iii

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA  
PALEMBANG**

TESIS

NAMA : DEVI SUKADIAH  
NIM : 92224025

Telah Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji  
Tesis Pada tanggal: 30 Maret 2026

Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIDN: 0207046301

Sekretaris



Dr. Choirivah, S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201

Anggota II



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si  
NIDN: 0213106001

Anggota III



Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si  
NIDN: 1005068902

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PALEMBANG**

Devi Sukadiah

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati S.E., MM, Pembimbing (2) Dr. Choiriyah, S.E., MM

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja. Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Palembang yang berjumlah 150 orang yang dipilih secara purposive sampling. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, (2) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, (3) Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. (4) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang (5) Motivasi memperlemah pengaruh stres kerja kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang (6) Motivasi memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

**Kata Kunci : beban kerja, stres kerja, motivasi, kinerja**

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING  
VARIABLE AT BHAYANGKARA HOSPITAL IN PALEMBANG**

**Devi Sukadiah**

The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at Bhayangkara Hospital Palembang Thesis, Master of Management Study Programme, Postgraduate Programme, Muhammadiyah University Palembang. Supervisor (1) Dr. Diah Isnaini Asiati S.E., MM, Pembimbing (2) Dr. Choiriyah, S.E., MM

**ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of work load and work stres on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at Bhayangkara Hospital Palembang. This is an associative study. The variables used by the researcher are workload, work stres, work motivation, and performance. The sample in this study consists of 150 employees of Bhayangkara Hospital Palembang, selected using purposive sampling. The data used in this study is primary data collected through a questionnaire. The data analysis technique used is Structural Equation Modelling (SEM) with the Lisrel program application. The results of this study indicate that: (1) Workload affects performance at Bhayangkara Hospital Palembang, (2) Work stres affects performance at Bhayangkara Hospital Palembang, (3) Workload affects motivation at Bhayangkara Hospital Palembang. (4) Work stres does not affect motivation at Bhayangkara Hospital Palembang (5) Motivation weakens the effect of work stres on performance at Bhayangkara Hospital Palembang (6) Motivation weakens the effect of workload on performance at Bhayangkara Hospital Palembang

**Keywords: workload, work stres, motivation, performance**



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan” ( Q.S. Al-Insyirah: 5-6 )

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain."  
( Hadis Riwayat Ahmad )

"Jika manusia meninggal, terputuslah amalnya kecuali tiga perkara: ... (salah satunya) ilmu yang bermanfaat." ( Hadis Riwayat Muslim )

### **PERSEMBAHAN**

Saya persembahkan tesis ini kepada :

1. Ayahanda H. Yonghai Gembar dan Almh Ibunda Hj. Djuhaifah
2. Suamiku Anthoni, SH
3. Anak-anakku Dean Naufal Athaullah, Alesha Naufalyn Shaqeela, dan Zhaafirah Naufalyn Adzkiya.
4. Keluarga besarku.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'amin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang serta kerendahan hati, tesis ini Penulis persembahkan kepada kedua orang tua, suami, dan anak-anak yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup Penulis yang sangat berjasa dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, Penulis sangat menyadari keterbatasan Penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. Choiriyah S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukan dan motivasi kerja penulis
5. Prof. Dr. Fatimah, SE., M.Si selaku Anggota I, Dr. Yudha Mahrom, DS., SE., M.Si. selaku Anggota II, dan Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Anggota III.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang Penulis terima. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak dan Ibu responden dari RS Bhayangkara Palembang yang telah membantu pada penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, Penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada Peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2026  
Penulis

Devi Sukadiah

## DAFTAR ISI

HALAMAN COVER TESIS .....	i
HALAMAN COVER TESIS .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan Penelitian .....	20
D. Manfaat Penelitian .....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..	22
A. Kajian Pustaka .....	22
B. Kerangka Pemikiran .....	42
C. Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	47
A. Objek Penelitian .....	47
B. Metode Penelitian .....	48
C. Operasionalisasi Variabel.....	49
D. Populasi dan Sampel .....	50
E. Metode, Instrumen Pengumpulan dan Jenis Data yang Digunakan .....	52
F. Metode Pengujian Data.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	68
A. Hasil penelitian.....	68
1. Gambaran Umum Rumus Sakit Bhayangkara .....	68
2. Deskripsi Responden .....	74
3. Analisis Data Penelitian.....	78

B. Pembahasan.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	130
A. Kesimpulan.....	130
B. Saran .....	130
DAFTAR PUSTAKA.....	132
LAMPIRAN .....	137

## DAFTAR TABEL

Tabel I 1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 .....	15
Tabel I 2 Rekapitulasi perbandingan Pasien Rawat Jalan Tahun 2024- 2025 .....	15
Tabel I 3 Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2025 .....	17
Tabel III 1 Defenisi Operasional .....	50
Tabel III 2 Sampel Proporsi Sesuai Jenis Ketenagaan.....	52
Tabel III 4 Penskoran Jawaban Angket .....	55
Tabel III 5 Kriteria Kecocokan Model.....	63
Tabel IV 1 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk kinerja .....	81
Tabel IV 2 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Stres kerja.....	84
Tabel IV 3 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk motivasi kerja .....	85
Tabel IV 4 Hasil Olah Data Uji Reliabilitas .....	86
Tabel IV 5 Deskripsi variabel Kinerja .....	88
Tabel IV 6 Tabel Goodness Of Fit Index.....	91
Tabel IV 7 Deskripsi Variabel kinerja .....	95
Tabel IV 8 Deskripsi variabel beban kerja.....	99
Tabel IV 9 Deskripsi variabel stress kerja .....	87
Tabel IV 10 Tabel Uji Hipotesis.....	104
Tabel IV 11 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung ..	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Rating kinerja RS Bhayangkara .....	11
Gambar II 1 Kerangka Berfikir .....	46
Gambar III 1 Hybrid Model SEM .....	61
Diagram IV 1 Usia Responden.....	73
Diagram IV 2 Jenis Kelamin .....	75
Diagram IV 3 Pendidikan responden.....	77
Diagram IV 4 Lama bekerja.....	77
Gambar IV 5 Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	79
Gambar IV 6 Pengujian Loading Faktor kinerja .....	80
Gambar IV 7 Pengujian Loading Faktor beban kerja .....	82
Gambar IV 8 Pengujian Loading Faktor Stress kerja .....	83
Gambar IV 9 Pengujian Loading Faktor motivasi kerja .....	84
Gambar IV 10 Koefisien jalur (Path Coefficient) dan T-Values.....	103
Gambar IV 11 Struktual X Models T-Values .....	104

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek yang paling penting dari sebuah organisasi di era globalisasi saat ini, karena penggunaan sumber daya manusia yang efisien memungkinkan kelangsungan hidup perusahaan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat memanfaatkan pengetahuan dan produktivitas mereka sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh eksekutif dalam organisasinya adalah kinerja karyawannya. Menurut Busro, (2018;89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Kasmir, (2018 ; 189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun

perilaku kerja yakni: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2016;100), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor pribadi seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen pribadi; faktor kepemimpinan seperti kualitas dorongan, bimbingan, dukungan dari manajer dan tim; faktor tim seperti kualitas dukungan rekan organisasi; *elemen system* seperti sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; faktor keadaan seperti tingkat tekanan yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Suswati, (2022;5) beberapa faktor yang bisa mendorong kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong terbentuknya kinerja karyawan melalui psikologi karyawan yang memuaskan. Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan. Jadi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja.

Selain motivasi, Menurut Ekawarna, (2018;193) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja. Jadi, beban kerja juga mempengaruhi kinerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja juga berpengaruh terhadap motivasi. Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga memiliki korelasi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan, baik dari dalam maupun luar diri, yang mendorong seseorang untuk memulai perilaku kerja (Saputra 2024).

Keseimbangan beban kerja memegang peranan krusial. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang optimal yaitu, seimbang dengan kemampuan dan keahlian karyawan hal ini dapat berfungsi sebagai tantangan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi (Luthfiana, Sari Kuwara, and Puspitorini 2024). Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan yang jelas dan menantang, yang sesuai dengan Teori *Goal-Setting*, sehingga mendorong mereka untuk berupaya keras dan meningkatkan kinerja (Mellyani, M, and Salju 2025)

Sebaliknya, ketidakseimbangan beban kerja dapat merusak motivasi. Ada dua skenario utama: Pertama Kelebihan Beban Kerja (***Overcapacity***): Beban kerja yang melampaui kemampuan atau standar kerja karyawan dapat memicu stres kerja, kelelahan (*burnout*), dan perasaan tertekan (Indrayana and Putra 2024). Kondisi ini secara langsung dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas kinerja (Robbin 2016). Penelitian telah

menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Syagifa and Priatna 2025)

Kedua Kekurangan Beban Kerja (*Undercapacity*): Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kerugian. Kondisi ini dapat menyebabkan kebosanan, kurangnya tantangan, dan perasaan tidak dihargai, yang sama-sama menurunkan motivasi kerja (Luthfiana et al. 2024) . Karyawan mungkin merasa energinya tidak dimanfaatkan secara optimal, yang berujung pada demotivasi.

Oleh karena itu, bagi organisasi, pengelolaan beban kerja yang cermat bukan sekadar upaya mempertahankan kinerja, tetapi juga merupakan strategi fundamental dalam memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan. Memperhatikan indikator beban kerja seperti kondisi kerja, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi (Mellyani et al. 2025)

Selain beban kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sinambela, (2021:390) stres bisa menyebabkan kurangnya ketidakhadiran, penggunaan alkohol atau obat-obatan lainnya secara berlebihan, kinerja yang buruk, atau bahkan kesehatan yang begitu buruk. Stres adalah reaksi tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Ketika terjadi stress dalam pekerjaan, dampak dari stress tersebut menjadi masalah penting baik bagi individu karyawan maupun bagi organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Stres yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang

memusatkan perhatian dan kinerja seseorang. Jadi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap motivasi. Stres kerja merupakan fenomena yang tak terhindarkan dalam lingkungan profesional modern. Selain dampak negatif yang jelas terhadap kinerja seorang individu, stres kerja juga memiliki kaitan erat dan signifikan terhadap aspek motivasi kerja. Motivasi, yang didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013, seperti dikutip dalam Sinaga & Sinambela, (2013), adalah fondasi bagi produktivitas dan kepuasan kerja.

Ketika seorang karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, baik karena beban tugas yang berlebihan, tekanan waktu, atau konflik interpersonal, kondisi tegang ini dapat menciptakan disproporsi antara keseimbangan fisik dan psikis (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dalam jangka pendek maupun panjang, stres yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu berbagai gejala psikologis dan emosional negatif, salah satunya adalah penurunan motivasi kerja ( Sinaga & Sinambela, 2013).

Hasil penelitian Maulidyah (2021) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, semakin rendah motivasi kerja karyawan. Kondisi motivasi yang menurun ini pada akhirnya akan menjadi variabel perantara yang turut memperburuk penurunan kinerja secara

keseluruhan. Dengan demikian, manajemen yang efektif terhadap stres kerja bukan hanya krusial untuk mempertahankan kinerja, tetapi juga vital untuk menjaga semangat dan daya dorong internal karyawan. Penelitian (Sustriawati, Sulaimiah, and Nururly 2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru Lombok Timur menyatakan bahwa Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Luthfiana et al., (2024) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ABC. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Sedangkan penelitian Nabila & Syarvina, (2022) dari hasil analisis bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena para karyawan yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan.

Penelitian lain seperti Sariadi & Heryanda, (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Sariadi & Heryanda, (2020) dengan judul Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai sebesar . Penelitian Pragiwani et al., (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Nanda & Sugiarto, (2020) dengan judul Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Research Gap variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi yang diajukan penulis didasarkan atas beberapa pertimbangan berikut:

**a. Inkonsistensi Hasil Penelitian (*Inconsistency in Findings*)**

Banyak penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang tidak konsisten mengenai arah dan signifikansi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan motivasi. Beberapa studi menemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi (misalnya, stres berlebihan menurunkan dorongan untuk bekerja).

Namun, penelitian lain menemukan bahwa stres kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi atau tidak berpengaruh signifikan sama sekali. Fenomena ini bisa dijelaskan dengan konsep *eustress*

(stres positif yang menantang dan memotivasi) vs. *distress* (stres negatif yang melemahkan).

Begitu pula dengan Beban Kerja, ada yang menemukan beban kerja yang tinggi menurunkan motivasi, tetapi ada juga yang menunjukkan beban kerja yang menantang (*challenging workload*) justru meningkatkan motivasi.

*Research Gap* yang muncul karena kurangnya pemahaman yang jelas mengenai kondisi atau faktor-faktor apa yang menyebabkan stres kerja atau beban kerja memberikan dampak positif (memotivasi) atau negatif (melemahkan motivasi). Sehingga Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel mediasi (*intervening*) atau variabel moderasi (*moderating*) yang dapat menjelaskan inkonsistensi ini, misalnya Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Karakteristik Individu (resiliensi), atau Gaya Kepemimpinan.

#### **b. Peran Motivasi sebagai Variabel Mediator/Moderator**

Sebagian besar penelitian berfokus pada stres kerja dan beban kerja sebagai variabel independen (mempengaruhi) dan motivasi sebagai variabel dependen (dipengaruhi). Namun, peran motivasi sendiri dalam konteks hubungan ini masih bisa dieksplorasi lebih dalam.

Motivasi sebagai Variabel Moderasi yaitu Terdapat kesenjangan dalam meneliti sejauh mana tingkat Motivasi (intrinsik atau ekstrinsik) yang dimiliki karyawan dapat memoderasi atau memperkuat/memperlemah

hubungan antara Stres Kerja atau Beban Kerja terhadap hasil lain (seperti Kinerja atau Kepuasan Kerja)

*Contoh:* Apakah karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih tahan terhadap dampak negatif beban kerja yang tinggi dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah?

Motivasi sebagai Variabel Mediasi yakni Juga terdapat kesenjangan dalam meneliti apakah Beban Kerja atau Stres Kerja mempengaruhi hasil seperti Kinerja Karyawan secara langsung atau justru melalui perannya dalam membentuk Motivasi Karyawan terlebih dahulu.

*Research Gap* yang Muncul adalah Perlu penelitian yang secara eksplisit menguji model yang menempatkan Motivasi sebagai variabel moderasi antara Stres/Beban Kerja dengan variabel hasil (misalnya Kinerja) atau sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

*Research gap* utk variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja yakni:

a. Inkonsistensi Hasil (*Theoretical and Empirical Inconsistency*)

Ini adalah *research gap* yang paling umum dan kuat untuk topik ini. Hasil studi terdahulu seringkali kontradiktif mengenai arah dan signifikansi hubungan antar variabel. Hasil yang ditemukan sebagian penelitian menemukan negatif signifikan (beban tinggi, kinerja turun).

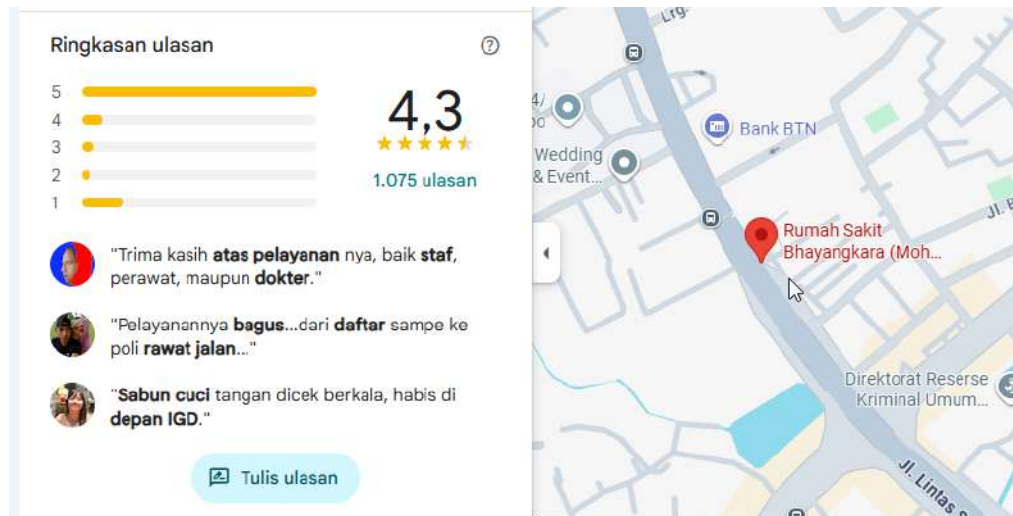
Inkonsistensi Teoritis Sebagian penelitian lain menemukan tidak signifikan atau bahkan positif signifikan (beban yang menantang meningkatkan kinerja). Hasil yang ditemukan sebagian penelitian

menemukan negatif signifikan (stres tinggi, kinerja turun). Hasil yang ditemukan sebagian penelitian lain menemukan positif signifikan, yang menyatakan stres moderat meningkatkan kinerja. Ada juga yang menemukan tidak signifikan.

*Research gap* untuk variabel motivasi terhadap kinerja yakni adanya Inkonsistensi hasil empiris (*The Inconsistent Findings*) dimana penelitian ada yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan ada yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Inkonsistensi ini memerlukan eksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, sehingga efek motivasi hanya muncul dalam kondisi tertentu.

RS Bhayangkara juga senantiasa memperhatikan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai selama ini tampak kurang maksimal, hal ini dapat dibuktikan dengan belum maksimalnya pegawai medis seperti dokter, perawat, dan tenaga laboratorium menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Mereka harus mengambil keputusan cepat namun tetap akurat seperti dokter IGD harus menilai kondisi pasien dalam hitungan menit untuk menentukan tindakan penyelamatan. Selain itu perawat harus memantau tanda vital, memberikan obat sesuai jadwal, dan mendokumentasikan perubahan kondisi pasien.

Fenomena terkait permasalahan kinerja, salah satu penilaian kinerja yang mudah diketahui adalah dengan melihat *rating* RS Bhayangkara pada aplikasi *google review*. Dimana pada saat ini didapatkan rating sebesar 4,3 dari 1.073 ulasan yang masuk.



**Gambar 1 1** Rating kinerja RS Bhayangkara

Berdasarkan catatan laporan pengaduan dari masyarakat yang masuk ke RS Bhayangkara terdapat 9 pengaduan masyarakat terhadap kinerja yang berasal dari berbagai sumber seperti dari kotak saran, bantuan pengaduan Polisi, *google review* dan *whatsapp*. Semuanya telah di selesaikan oleh pihak RS Bhayangkara dengan baik. Data laporan Indeks kepuasan rumah sakit berdasarkan catatan laporan mencapai angka realisasi sebesar 98,88% meningkat dari tahun sebelumnya diangka 94% pada tahun 2023.

Jumlah pasien di atas menggambarkan jumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai. Akibat banyaknya pasien maka secara kualitas tugas pegawai menjadi kurang baik seperti ada beberapa pegawai tidak mau mengikuti pelatihan atau perkembangan ilmu medis terbaru yang relevan dengan pekerjaannya. Selain itu pegawai hanya menunggu perintah dan tidak proaktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi atau menyelesaikan masalah

Pegawai yang bertugas sebagai perawat mempunyai tugas seperti perawatan dan pemantauan kondisi pasien, dokumentasi medis, memberikan obat dan terapi, menjaga kenyamanan dan keamanan pasien, serta berkomunikasi dengan dokter dan tim medis lainnya untuk memastikan pasien menerima perawatan yang terbaik. Namun, terdapat fenomena bahwa masih terdapat perawat yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, misalnya keterlambatan dalam mencatat informasi medis tentang pasien, seperti riwayat kesehatan, hasil tes dan resep obat. Beberapa pegawai kadang sering terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat (tanpa izin) dan menunda-nunda pekerjaan atau tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu.

Efektivitas pegawai menggambarkan sejauh mana pegawai mampu mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tepat, sesuai standar rumah sakit dan etika profesi. Dalam konteks rumah sakit, efektivitas bukan hanya soal produktivitas, tetapi juga keselamatan pasien, koordinasi antar-unit, dan kepatuhan terhadap prosedur klinis. Fenomena yang tampak adalah pada saat respon pegawai di IGD dimana penanganan perawatan di IGD kadang membutuhkan ketelitian sesuai kemampuan teknis perawat dan dokter serta pegawai lainnya. Kadang kala keluarga pasien tidak sabar menunggu kabar dan respon dari petugas RS sehingga mempengaruhi kepuasan pasien dan keluarga.

Masalah kemandirian juga menjadi kendala akibat jaringan atau Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang kadang belum stabil/gangguan, sehingga memaksa petugas bekerja ganda (manual dan elektronik), hal ini mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan

masalahnya secara mandiri. Selain itu gaya manajemen yang kurang mendukung atau koordinasi yang mengakibatkan pegawai memerlukan bantuan dalam menyelesaikan masalahnya.

Masalah kinerja juga dapat disebabkan oleh motivasi. Di sebuah rumah sakit, motivasi pegawai menjadi elemen yang sangat penting karena lingkungan kerjanya penuh tekanan, risiko tinggi, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Setiap hari, para dokter, perawat, petugas laboratorium, farmasis, hingga staf administrasi bekerja dalam ritme cepat yang menuntut ketelitian dan empati, sehingga motivasi menjadi bahan bakar utama yang menjaga mereka tetap bersemangat

Terhadap motivasi terdapat fenomena seperti Indikasi kurangnya motivasi dapat dilihat dari suasana kerja yang nyaman dan aman serta fasilitas juga kurang maksimal seperti digitalisasi proses kerja (EMR, antrian online) yang belum maksimal di manfaatkan

Motivasi lainnya adalah pemberian insentif kepada pegawai dan staf dimana belum ada pemberian insentif bagi karyawan/staf yang menunjukkan prestasi lebih baik. Padahal pemberian insentif akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi, yang bisa berupa uang (bonus, komisi) atau non-uang (pengakuan) untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Permasalahan pemberian insentif di RS Bhayangkara Palembang juga berhubungan dengan kurangnya standar formula yang adil, kemudian ada hambatan koordinasi dan administrasi, serta adanya isu inefisiensi

anggaran yang menyebabkan pemotongan atau penundaan, sering kali terkait dengan perbedaan status kepegawaian,

Permasalahan lain yang mengindikasikan motivasi kerja pegawai adalah pengakuan akan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sering kali pekerjaan yang dilakukan kurang mendapat apresiasi sehingga karyawan merasa itu menjadi hal yang biasa saja. Pengakuan seperti pemberian materi, atau non materi seperti pujian, sertifikat karena berprestasi kurang maksimal.

Masih dalam hubungannya dengan indikator motivasi, terdapat masalah dalam hal pekerjaan itu sendiri, yaitu masih ada pegawai yang merasa identitas profesionalnya belum di rasakan. Hal ini membuat pegawai kurang termotivasi bekerja. Pegawai juga kurang memiliki rasa bangga terhadap profesi kesehatan, hal ini berpotensi pegawai kurang memiliki kesungguhan dalam bekerja.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan adalah permasalahan beban kerja. Data Utama pada tahun 2024 tercatat jumlah pasien dalam rangka memberikan layanan kesehatan kepada personil Polri, ASN, Keluarga dan Masyarakat umum melebihi target yang ditetapkan sebesar 277.070 orang sementara realisasi mencapai 385.880 pasien atau mencapai 139,27%. Ini juga menandakan beban kerja pegawai meningkat dan tentu saja akan meningkatkan stres kepada karyawan dan pegawai RS

**Tabel I 1**  
**Indikator Kinerja Utama Tahun 2024**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Jumlah pasien dalam rangka memberikan layanan kesehatan kepada personil Polri, ASN, Keluarga dan Masyarakat umum	277.070	385.880	139,27%.

Sumber : LKIP RS Bhayangkara Palembang tahun 2024

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa target yang harus dicapai pegawai terlalu banyak. Fenomena yang tampak seperti shift yang panjang dapat mengurangi akurasi dan meningkatkan risiko kesalahan medis. Kemudian ketidakseimbangan rasio tenaga kesehatan-pasien menurunkan kualitas pelayanan

Berikut data perbandingan rekapitulasi pasien rawat jalan yang ditangani RS Bhayangkara tahun 2024/2025 hingga pada bulan Oktober di masingmasing tahun. Berdasarkan data tersebut pegawai yang melayani pasien berfluktuasi dari bulan ke bulan .

**Tabel I 2**  
**Rekapitulasi perbandingan Pasien Rawat Jalan Tahun 2024- 2025**

Bulan	Pasien tahun 2024	Pasien tahun 2025	naik/turun	%
JANUARI	5813	5569	-244	-4,4
FEBRUARI	5265	5335	70	1,3
MARET	5276	4627	-649	-14,0
APRIL	4974	4887	-87	-1,8
MEI	5290	4958	-332	-6,7
JUNI	4458	4729	271	5,7
JULI	5494	5391	-103	-1,9
AGUSTUS	5470	5083	-387	-7,6
SEPTEMBER	5409	5177	-232	-4,5
OKTOBER	6004	5771	-233	-4,0
NOVEMBER	5327	NA	NA	NA
DESEMBER	5579	NA	NA	NA

Sumber : data Laporan RS Bhayangkara 2024/2025

Dalam hubungannya dengan kondisi pekerjaan, kondisi di atas kadang mengakibatkan pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Hal ini dikarenakan adanya tupoksi tambahan diluar tupoksi utama sering menyita waktu kerja. Tupoksi ini beragam berdasarkan Unit kerja dan sering tumpang tindih dengan tenaga Kesehatan lainnya. Tupoksi yang terlalu banyak menjadi beban kerja pegawai. Beberapa pegawai yang bertugas sebagai perawat menyatakan bahwa jumlah pasien yang banyak tidak diimbangi dengan jumlah SDM.

Masalah penggunaan waktu juga muncul akibat volume pekerjaan meningkat sehingga butuh waktu ekstra untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Akibat selanjutnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan hal ini tentu berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Beban kerja Perawat yang ideal (*Safe Workload*) harus mempertimbangkan keselamatan pasien, kualitas asuhan, dan kesehatan mental/fisik perawat. Selain itu beban kerja juga dihitung dari tingkat ketergantungan pasien (contoh: pasien anak atau bayi butuh lebih banyak waktu untuk dilayani), jenis tindakan (misal : kemoterapi vs. rawat inap biasa), dan dokumentasi pekerjaan (Laporan keperawatan, rekam medis elektronik). Perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi sering melewatkan waktu istirahat dan tidak bisa berpikir jernih karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel I 3**  
**Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2025**

NO	BULAN	PASIEN UMUM								PASIEN	
		POLRI	JHR	PNS	KEL	SIS	JMH	BPJS	TAH	MANDIRI	SELURUH
1	JANUARI	75	337	7	149	0	231	724		0	955
2	FEBRUARI	57	255	3	123	0	183	694	0	0	877
3	MARET	52	213	0	127	0	179	540	0	0	719
4	APRIL	53	230	2	150	0	205	805	0	0	1010
5	MEI	63	307	6	111	0	180	672	0	0	852
6	JUNI	61	301	4	124	0	189	546	0	0	735
7	JULI	59	310	4	121	0	184	638	0	0	822
8	AGUSTUS	75	390	6	118	0	199	630	0	0	829
9	SEPTEMBER	66	332	5	141	0	212	734	9	29	984
10	OKTOBER	85	441	6	172	1	264	787	5	29	1.085
11	NOVEMBER		0				0				0
12	DESEMBER		0				0				0
<b>SUB TOTAL</b>		<b>646</b>	<b>3116</b>								
<b>TOTAL</b>		<b>646</b>		<b>43</b>	<b>1336</b>	<b>1</b>	<b>2026</b>	<b>6770</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>8.868</b>
<b>JMH SELURUH</b>				<b>2026</b>			<b>6842</b>				

Sumber : data Laporan RS Bhayangkara 2025

Permasalahan umum standar kerja di Rumah Sakit meliputi kurangnya kesadaran dan budaya pelaporan insiden (keselamatan pasien & K3) dimana pegawai sering menganggap insiden biasa dan enggan melaporkannya (budaya "biasa terjadi"), Kemudian sikap menganggap remeh dimana kecenderungan berasumsi atau meremehkan potensi bahaya. Hal lain keterbatasan anggaran & peralatan yang menyebabkan sarana & prasarana K3 tidak lengkap (misal, *sprinkler*, detektor asap). yang semuanya berujung pada pelaksanaan standar yang belum maksimal dan berdampak pada mutu pelayanan serta keselamatan kerja dan pasien.

Fenomena lain yang ditemukan peneliti berkaitan dengan stres kerja. Sejumlah pegawai juga mengaku mengalami kelelahan yang berujung pada kondisi kesehatan karyawan yang terganggu, Secara psikologi, indikasi masalah beban kerja terlihat dari komunikasi antara tenaga kesehatan dan

pasien sering menjadi sumber masalah, seperti istilah medis yang sulit dipahami kemudian pegawai kurang empati karena kelelahan serta keluarga pasien menafsirkan instruksi secara berbeda.

Akibatnya, pasien merasa tidak mendapatkan penjelasan yang cukup atau salah memahami prosedur yang akan dilakukan. Hal ini dapat memicu ketidakpuasan, keluhan, bahkan sengketa medis.

Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang mengaku sulit berkonsentrasi dan emosi yang labil saat bekerja. Beberapa perilaku pegawai menjadi hilang konsentrasi karena pekerjaan yang dilakukan melebihi kemampuan karyawan. Secara fisik, indikasi masalah dapat dilihat dari beberapa karyawan ada yang mengalami gangguan asam lambung. Hal ini dapat dilihat dari keluhan Perawat yang sering konsultasi dengan dokter atau sesama petugas medis.

Pegawai rumah sakit sering bekerja dalam tekanan waktu, yang berakibat pada beberapa pekerjaan kadang menjadi tertunda. Pada jam-jam sibuk, komunikasi menjadi serba cepat dan kurang teliti. Misalnya pada perawat di IGD harus berkoordinasi dengan dokter sambil menangani beberapa pasien sekaligus. Hal ini mengakibatkan pegawai kadang menghindar dari tugas (enggan mengerjakan). Staf medis sering harus menjawab pertanyaan keluarga pasien di sela pekerjaan klinis serta waktu yang terbatas membuat pesan mudah terputus atau disampaikan secara tidak lengkap.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja memediasi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang
3. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang
4. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang
5. Pengaruh motivasi kerja memediasi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu MSDM khususnya yang berkaitan langsung dengan

kinerja karyawan termasuk faktor-faktor mempengaruhinya seperti motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja..

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dan masukan bagi Manajemen di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara Palembang sehingga dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dan juga untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifai. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Press Uin Sunan Kalijaga.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afserinta, Yusi, Abid Dzajuli, And Choiriyah. 2025. "The Effect Of Motivation, Workload And Work Stress On Employee Performance Mediated By Work Satisfaction: The Case Of Rsud Dr. (Hc) Ir. Soekarno Bangka Belitung Island Province." *International Journal Of Marketing & Human Resource Research* 06(03).
- Agustin, Wini, And Eka Bertuah. 2024. "Pengaruh Stress Kerja , Employee Relation Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Organizational Citizenship Behaviour." *Mes Management Journal* 3(1):134–49.
- Akbar, Farhan Maulana, And Mega Asri. 2025. "The Effect Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress." *Santhet : Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora* 9(1):84–93. Doi:10.36526/Js.V3i2.4982.
- Andarini, Desheila, Rini Anggraini, Haerawati Idris, And Silvi Aulia Rahmah. 2024. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Literature Review." *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat* 3(2):67–75.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Asiati, Diah Isnaini. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Ayudia, Rosalina, And Teddy Rochendi. 2020. "Hubungan Iklim Organisasi, Eustress Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Pulsa Indomedia Pratama." *Jurnal Ilmiah Manajemen , Organisasi Dan Bisnis* 9(1):58–72.
- Bungin, Burhan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cesilia, Rosalina, And Kosasih. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)* 4(10):909–22.
- Chasanah, Uswatun, And Lidia Maulida. 2023. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Lab Indonesia Tangerang." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1(4). Doi:10.30640/Inisiatif.V1i4.527.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. 2016. "Teori Stres : Stimulus , Respons , Dan

- Transaksional.” *Buletin Psikologi* 24(1):1–11. Doi:10.22146/Bpsi.11224.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Bp Undip.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hafizah, Robby Dharma, And Hadi Irfani. 2024. “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs Kelas D Pasaman Timur.” *Journal Of Science Education And Management Business* 3(2):148–58.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Haryono. 2017. *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Husain, Widia Ramadhany, Anwar Ramli, And Syamsuriyati. 2024. “Pengaruh Job Demands-Resources (Jd-R) Terhadap Employee Engagement Di Rsud Lamadukkelleng Wajo.” *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5(4):10267–79.
- Hutabarat, Yulianus. 2017. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ika, Bonifasia Felia. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Finatra Jakarta Tahun 2022-2023.” *J-Ceki : Jurnal Cendekia Ilmiah* 4(1):2211–26.
- Indrayana, David Shandika, And Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra. 2024. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jiambi: Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(1):9–18.
- Jatiningsih, Margareta Ayu Noviana, And M. Awa. Satrio Nugroho. 2025. “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi .” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Dan Entrepreneur* 5(2):269–74.
- Karina, Verawaty, Ceskakusumadewi, And M. Fahrul Husni. 2025. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap.” *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.* 8(2):723–37.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusumawardhani, Oktavy Budi, Mirah Rejeki, And Intan Nurcahyaningsih. 2023. “Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit.” *Jurnal Manajemen Dayasaing Volume* 25(2):71–78.
- Lestari, Irma, Sry Rosita, And Dessy Elliyana. 2025. “Peran Moderasi Motivasi Dalam Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Mandar:*

*Management Development And Applied Research Journal* 7(02):167–76.

- Lubis, Yusuf Hanafi, Fennisyah Andriani Saragih, And Betty Maretta. 2022. “Pengaruh Beban , Kepuasan , Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 10(2011):372–78.
- Luthfiana, Hanna, Ryca Sari Kuwara, And Ferawaty Puspitorini. 2024. “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abc.” *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* 17(2):1419–33.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangakuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta.: Ghalia. Indonesia.
- Mellyani, Mellyani, Suhardi M, And Salju Salju. 2025. “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Luwu.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)* 9(1):2259–76. Doi:10.31955/Mea.V9i1.5389.
- Nabila, Vania Sally, And Wahyu Syarvina. 2022. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Perkebunan Nusantara Iv Medan.” *Jurnal Kewarganegaraan Vol.* 6(2):2788–97.
- Nanda, Ayuk Widya, And Agus Sugiarto. 2020. “Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* | 9(2).
- Nurfadillah, Rizka, Syamsuddin Aziz, And Muh. Akbar. 2025. “Pengaruh Technostress Penggunaan Media Sosial Terhadap Tingkat Produktivitas Di Era Digital.” *Jurnal Audiens* 6(4).
- Oktaviani, Devina Nur, And Nur Irmayanti. 2021. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan.” *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Psikowipa* 2(1):20–27.
- Pebrianti, Lonika. 2020. “Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan.” *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi* 8(4):648–56. Doi:10.30872/Psikoborneo.
- Pragiwani, Meita, Elva Lestari, And Mohammad Benny Alexandri. 2020. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Responsive*, 3(3):117–29.
- Priyanto, Arief Dwi, Mila Karmila, And Rita Tri Yusnita. 2023. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Cv. Gudang Cell Tasikmalaya.” *Journal Of Management, Economic, And Accounting*, 2(2):213–22.
- Rahmi, Azmia Aulia, Rina Hizriyani, And Cucu Sopiah. 2022. “Analisis Teori Hierarki Of Needs Abraham Maslow Terhadap Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini.” *Aulad : Journal On Early Childhood* 5(3).

Doi:10.31004/Aulad.V5i3.385.

- Rizal, Rusma, Sugeng Mianto Fane, And Khaerul Budhy Nagara. 2025. *Metodologi Penelitian Manajemen*. 1st Ed. Jakarta: Dra Cipta Kreasi.
- Rizal, Rusma, And Amaliah Khairunissa. 2024. "The Influence Of Social Media Marketing On Digital Banking Consumer Behavioral Intention Through Brand Experience And Relationship Marketing." *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen* 20(3):563–70. Doi:Https://Doi.Org/10.30872/Jinv.V20i3.1806.
- Robbin, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. 12th Ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, And Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*.
- Rohman, Erfa Saeh, And Ida Jalilah Fitria. 2026. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Tenaga Kerja Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 6(1):42–53. Doi:10.55606/Jurimbik.V6i1.1482.
- Rudyanto, Bambang, Hasnah Faizah Ar, And Zulkarnain. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana." *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 9(2):162–72.
- Saputra, Farhan. 2024. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Fasilitas Kerja Dan Work Life Balance." *Dinasti Accounting Review* 1(3):92–100.
- Sariadi, And Heryanda. 2020. "Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan." 6(2):215–24.
- Sekaran, And Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shafira, Nadia, And Fenty Zahara Nasution. 2022. "Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan." *Jurnal Psikologi Prima* 2(1):60–67.
- Sinambela. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Sugiarti, Endang. 2024. "The Impact Of Workload And Negative Work Environment On Employee Work Motivation." *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4(1):385–96.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, Wiratna. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Susilawati, Lina, Moh Taufan Nugroho, And Sri Wahyuni. 2025. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Urnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan* 6(4):1–12.
- Sustriawati, Yanti Rizki, Sulaimiah, And Santi Nururly. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru Lombok Timur." *Jpds* 1(1):1–9.
- Suswati, Endang. 2022. *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Syagifa, Nurul Kamila, And Isep Amas Priatna. 2025. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 24(2).
- Umairoh, Yahya, Supardi, And Agus Dharmanto. 2025. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi." *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi* 23(5).
- Wahjosumidjo. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan*. Jakarta.: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. 5th Ed. Yogyakarta: Rajawali Press.