

HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU
MUHAMMADIYAH WONOSOBO

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S1)



Oleh:

Harsono Sugianto Putro
KMP.23 00720

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA
YOGYAKARTA
2025**



NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU
MUHAMMADIYAH WONOSOBO**

Disusun Oleh:

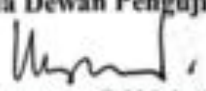
Harsono Sugianto Putro

KMP. 2300720

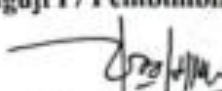
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

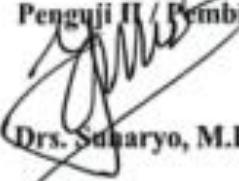
Ketua Dewan Penguji


Subagiyono, S.K.M., M.Si

Penguji I / Pembimbing Utama


Ariana Sumekar, S.K.M, M.Sc.

Penguji II / Pembimbing Pendamping


Drs. Suharyo, M.Pd

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, 17 Maret 2025

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)


Susi Damayanti, S.Si., M.Sc.



HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH WONOSOBO

Harsono Sugianto Putro¹, Ariana Sumekar², Sunaryo³

ABSTRAK

Latar belakang : Manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi/badan usaha berperan memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu badan usaha. Badan usaha pemberi kerja seharusnya memperhatikan kinerja sumber daya manusia dan stres kerja pada pegawai. Urutan prevalensi terjadinya burnout dan stres kerja di antara lima profesi medis dari yang tertinggi hingga terendah adalah perawat (66%), asisten dokter (61,8%), dokter (38,6%), staf administrasi (36,1%) dan teknisi medis (31,9%).

Tujuan penelitian : Mengetahui hubungan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo

Metode : Desain penelitian dengan rancangan cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Jumlah sampel adalah sebesar 202 responden yang diambil dari 5 departemen berbeda sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Data diambil dengan menggunakan kuisioner sebanyak 67 pertanyaan Dimana jenis data berbentuk nominal. Jenis data penelitian ini ada non parametrik dan untuk Data analisis yang digunakan adalah Uji Pearson Chi Square.

Hasil : Karyawan yang mengalami Eustress (Stres Baik) ada 92 (46%) dan untuk Stress (Stress Buruk) terdapat 110 (54%) karyawan. karyawan yang memiliki motivasi kerja baik ada 116 (57%) dan untuk motivasi kerja buruk terdapat 86 (43%) karyawan. Terdapat 113 (56%) karyawan menilai lingkungan kerja non fisik sudah baik dan 89 (44%) karyawan menilai lingkungan kerja non fisik masih buruk. Terdapat 86 (43%) karyawan dinilai oleh atasan langsung memiliki kinerja yang baik dan sisanya 116 (57%) dinilai memiliki kinerja yang buruk.

Kesimpulan : Analisis menggunakan uji Pearson Chi Square Dimana terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja dengan nilai Sig $\alpha < 0,05$ untuk nilai Sig α sebesar 0,001. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai Sig $\alpha < 0,05$ untuk nilai Sig α sebesar 0,000. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja dengan nilai Sig $\alpha < 0,05$ untuk nilai Sig α sebesar 0,048.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non fisik, Kinerja.

¹Mahasiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

²Dosen Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

³Dosen Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

**RELATIONSHIP OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND NON
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH EMPLOYEE PERFORMANCE
AT WONOSOBO PKU
MUHAMMADIYAH HOSPITAL**

Harsono Sugianto Putro¹, Ariana Sumekar², Sunaryo³

ABSTRACT

Background: Human resource management in every organization/business entity plays a role in facilitating organizational performance. Employee performance is the real behavior produced by each person as a work achievement produced by employees in accordance with their role in a business entity. Employing business entities should pay attention to human resource performance and work stress in employees. The order of prevalence of burnout and job stress among the five medical professions from highest to lowest is nurses (66%), physician assistants (61.8%), doctors (38.6%), administrative staff (36.1%) and medical technicians (31.9%).

Objectives: Knowing the relationship between work stress, work motivation and non-physical work environment with employee performance at PKU Muhammadiyah Wonosobo Hospital.

Methods: The research design is a cross sectional design. Sampling used proportional random sampling. The total sample was 202 respondents taken from 5 different departments according to the inclusion and exclusion criteria. Data was taken using a questionnaire with 67 questions. Where the data type is nominal. This type of research data is non-parametric and for data analysis used is the Pearson Chi Square Test.

Results: There were 92 (46%) employees experiencing Eustress (Good Stress) and 110 (54%) employees experiencing Stress (Bad Stress). There were 116 (57%) employees with good work motivation and 86 (43%) employees with poor work motivation. There were 113 (56%) employees who assessed that the non-physical work environment was good and 89 (44%) employees assessed that the non-physical work environment was still poor. There were 86 (43%) employees assessed by their direct superiors as having good performance and the remaining 116 (57%) were assessed as having poor performance.

Conclusion: : Analysis uses the Pearson Chi Square test where there is a relationship between work stress and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.001. There is a relationship between work motivation and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.000. There is a relationship between the non-physical work environment and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.048.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Non-physical Work Environment, Employee Performance,

¹Student of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

²Lecturer of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

³Lecturer of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

PENDAHULUAN

Stres kerja terjadi ketika beban tugas melampaui kapasitas pekerja untuk menanganinya, sehingga mengakibatkan gangguan pada keseimbangan fisik maupun mental mereka (Beehr & Newman, 1978). Terdapat tiga jenis gejala stress dalam pekerjaan: 1. Gejala psikologis — terlihat dari perasaan cemas, tegang, kebingungan, serta gangguan mental lainnya yang berdampak pada performa karyawan. 2. Gejala fisiologis — meliputi peningkatan detak jantung dan tekanan darah, rasa lelah berlebihan, kehilangan energi, sakit kepala, serta berbagai keluhan fisik akibat tekanan kerja. 3. Gejala perilaku — tercermin melalui absensi, kecenderungan menunda atau menghindari tugas, penurunan kinerja dan produktivitas, serta tindakan lain yang menghambat pekerjaan dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Tempat kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun mental, berdampak positif pada keseimbangan emosi mereka. Ketika kenyamanan di lingkungan kerja tidak terpenuhi, hal ini dapat memicu tekanan emosional bagi karyawan. Masalah yang terus-menerus menyebabkan masalah di tempat kerja dan seringkali menyebabkan kinerja buruk. penurunan kinerja, produktivitas, ketidakhadiran, kelelahan, dll.

Kinerja adalah suatu rangkaian proses yang berlangsung dalam sebuah perusahaan dengan mengoptimalkan berbagai sumber daya, terutama sumber daya manusia (karyawan), guna mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan data WHO menyebutkan bahwa” sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stress” (Perwitasari et al., 2016). Survei yang dilakukan oleh “International Labooour Organization” (2016), di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa “sekitar dua pertiga hingga setengah pekerja mengalami stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai 2010). Faktor-faktor yang memicu stres dalam pekerjaan meliputi tugas yang terasa berlebihan, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang padat, suasana kerja yang kurang kondusif, konflik antar rekan kerja, serta perbedaan penilaian di antara karyawan (Mangkunegara, 2017). Kondisi tersebut membuat karyawan yang mengalami stres kesulitan untuk fokus, yang pada akhirnya berdampak buruk bagi mereka. Akibatnya, produktivitas kerja terganggu dan bisa melemahkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi (Paramita et al., 2016).

Menurut penelitian terdahulu (Golo et al., 2021)), “urutan prevalensi terjadinya burnout dan stres kerja di antara lima profesi medis dari yang tertinggi hingga terendah adalah perawat (66%), asisten dokter (61,8%), dokter (38,6%), staf administrasi (36,1%) dan teknisi medis (31,9%).” Penelitian sebelumnya (Saha et al., 2011) menjelaskan bahwa “staf administrasi di rumah sakit mengalami tingkat stress kerja dalam kategori sedang.” Sebuah studi terkini yang dilaksanakan selama masa pandemi bertujuan untuk menganalisis tingkat stress di kalangan pegawai rumah sakit di Indonesia (Rudianto, 2020) menghasilkan bahwa “tingkat stress karyawan non-medis hanya memiliki selisih sebesar 9,9% dengan karyawan medis yang termasuk dalam kategori stres sedang.”

RS PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah suatu Amal usaha milik Pimpinan Daerah Kabupaten Wonosobo yang bergerak dalam bidang kesehatan yang terletak di kelurahan Sudungdewo, kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo, provinsi Jawa Tengah.

Berkenaan dengan berbagai aspek yang memicu stress kerja, situasi yang muncul di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo meliputi kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Hampir seluruh karyawan, mulai dari jajaran manajemen hingga staf pelaksana, merasakan tekanan dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi memicu stress bagi para pekerja. Menurut penelitian awal yang penulis lakukan terhadap 10 pekerja RS PKU Muhammadiyah Wonosobo, masing-masing berasal dari unit pelayanan keperawatan, unit administrasi, unit penunjang medis, dua unit dokter umum, dan

dua unit non medis. Hasilnya menunjukkan bahwa 5 orang mengalami stres kerja ringan, atau eustress, 3 orang mengalami stres sedang, dan 2 orang lainnya mengalami stres berat. Dan dari 10 responden tersebut 6 orang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 4 orang memiliki motivasi kerja yang rendah. Untuk variable lingkungan kerja non fisik 7 karyawan menyatakan baik dan sisanya menyatakan buruk. Dan dari data yang penulis dapatkan dari unit kerja Administrasi pada bulan September 2024, bahwa data kepatuhan dan ketepatan absensi karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dari bulan Januari – Agustus 2024 adalah 80,1%. Dimana terdapat 19,9% karyawan yang tidak patuh dalam melakukan absensi. Dan pada bulan yang sama pula yaitu bulan September 2024 penulis mendapatkan data jumlah komplain pengunjung dari bulan Januari – Agustus 2024 adalah 25 komplain, dengan jumlah rincian komplain tentang perilaku karyawan sebanyak 11 komplain, kebersihan 5 komplain, alat medis 3 komplain, informasi yang membingungkan 4 komplain, sarana dan prasarana non medis 2 komplain.

Produktivitas merupakan rasio secara mathematical antara output yang dihasilkan dengan berbagai sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung (Hasibuan, 2010). Sesuai data jumlah karyawan pada tahun 2023 target produktifitas yang harusnya dimiliki setiap karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah 15.714.304, - / karyawan/ bulan. Akan tetapi karyawan RS PKU Muhammadiyah wonosobo hanya baru mencapai 13.904.249, - / karyawan/ bulan. Angka tersebut didapatkan dengan perhitungan $\text{Produktivitas} = \frac{\text{Pendapatan RS}}{\text{Jumlah Karyawan}}$. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja/ produktivitas karyawan RS PKU Muhammadiyah wonosobo belum maksimal.

Untuk mencapai salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh pendiri dan pemilik, yaitu "Menyediakan Insan PKU yang berakhlak mulia, memegang teguh nilai-nilai syariah, profesional dan kompeten dengan sistem pendidikan berkelanjutan." Untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan serta mengelola aspek tenaga kerja secara efektif. Karyawan sering menghadapi tekanan mental, perselisihan dengan rekan kerja, serta tanggung jawab yang berlebihan akibat stress kerja. Kondisi ini memicu tekanan waktu, merosotnya motivasi untuk mendukung atasan maupun tim, serta minimnya

apresiasi atas usaha mereka. Dampaknya, karyawan menjadi tidak mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan pada latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu tersebut penulis melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stress Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di rs pku Muhammadiyah Wonosobo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deduktif analitik dan menggunakan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini di ambil dengan metode proportional random sampling sebanyak 202 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stress kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Alat ukur menggunakan kuesioner. Data diolah dan dianalisis menggunakan uji Chi-square.

HASIL

1. Distribusi Frekuensi

a. Data jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menyajikan karakteristik responden berdasarkan gender.

Tabel 1. 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	102	51
Perempuan	100	49
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin kurang lebih hampir seimbang dimana responden laki – laki berjumlah 102 responden (51%) dan responden Perempuan berjumlah 100 responden (49%).

b. Data distribusi frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan

Di bawah ini tersaji karakteristik responden menurut jenjang pendidikan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	2	1
SMA	51	25
D3/S1/S2/S3	149	74
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Pendidikan D3/S1/S2/S3 atau sudah menyelesaikan Pendidikan di perguruan tinggi adalah menjadi responden paling banyak dengan jumlah 149 responden (74%). Lalu untuk responden dengan tingkat pendidikan SMA terdapat 51 responden (25%) responden dan sisa terakhir dari jumlah responden adalah 2 responden (1%) dengan Tingkat Pendidikan SMP.

c. Data distribusi frekuensi berdasarkan jabatan

Berikut adalah karakteristik responden menurut posisi jabatan, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Kepala unit	25	12
Kepala sub unit	12	6
Kepala tim/ perawat asosiate	16	8
Pelaksanaan	149	74
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan atau wewenang kepala unit ada 25 responden (12%). Lalu untuk responden yang memiliki jabatan kepala sub unit terdapat 12 responden (6%) serta untuk kepala tim kerja/PJ tim terdapat 16 responden (8%) dan sisanya dan menjadi responden paling banyak berdasarkan jabatan/ wewenang adalah dengan jabatan pelaksana sebanyak 149 responden (74%).

d. Data distribusi frekuensi berdasarkan Status Pernikahan

Di bawah ini disajikan karakteristik responden menurut status pernikahan, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1. 4
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan status Pernikahan

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Belum menikah	25	12
Menikah	171	85
Pernah menikah	6	3
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.4, mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sudah menikah, yaitu sebanyak 171 orang (85%). Sementara itu, terdapat 25 responden (12%) yang berstatus belum menikah. Dan sisa reponden sebanyak 6 responden (3%) memiliki status pernah menikah.

e. Data distribusi frekuensi berdasarkan Departemen Kerja

Tabel berikut menyajikan karakteristik responden menurut departemen tempat mereka bekerja:

Tabel 1. 5
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Kerja

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Sdi dan Umum	29	14
Keperawatan & Pelayanan	98	49
Farmasi	17	8
Penunjang medis	44	22
Keuangan	14	7
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukan departemen keperawatan menjadi departemen yang menjadi responden terbanyak dengan 98 responden (49%). Adapun untuk departemen SDI dan Umum terdapat 29 responden (14%) yang mejadi bagian penelitian ini. Sedangkan depaertemen penunjang medis ada 44 responden (22%), untuk departemen keuangan ada 14 responden (7%). Dan sisanya 17 responden (8%) berasal dari departemen farmasi.

f. Data distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 6
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
1 - 2 tahun	30	15
2 - 3 tahun	9	4
3 - 5 tahun	25	12
> 5 tahun	138	68
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1.6, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, dengan jumlah sebanyak 138 orang (68%). Sementara itu, responden dengan masa kerja antara 1 hingga 2 tahun berjumlah 30 orang (15%). Adapun responden yang telah bekerja selama 2 sampai 3 tahun tercatat sebanyak 9 orang (4%), dan terdapat 25 responden (12%) yang memiliki masa kerja antara 3 hingga 5 tahun.

g. Data distribusi frekuensi berdasarkan usia

Di bawah ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia, yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. 7
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
21 - 30	77	38
31 - 40	110	54
41 - 50	12	6
51 - 60	3	1
TOTAL	202	100

Sumber: Data Primer (2024)

Mengacu pada tabel 1.7, mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam kelompok usia 31–40 tahun, berjumlah 110 orang atau setara dengan 54%. Untuk responden dengan rentang umur 21 – 30 tahun ada 77 responden (38%) yang menjadi responden, lalu untuk rentang 41 -50 tahun terdapat 12 responden (6%) dan untuk rentang umur yang terakhir adalah rentang 51 – 60 tahun ada 3 responden (1%).

2. Analisa Bivariat

- a. Uji Korelasi Pearson's Chi Square Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan
- b.

Tabel 2. 1
Hasil Uji Pearson's Chi Square Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabulasi silang		Kinerja				Total f	Total %	Nilai Sig α
		Baik	%	Buruk	%			
Stress kerja	Eustress	51		51				0,001
	Expected Count	39,2	25	39,2	20	100	92	
	Stress	35		35				
	Expected Count	46,8	17	46,8	37	102	110	
Jumlah		86	43	86	57	202	100	

Sumber: Data Primer (2024)

Dari hasil pengolahan data pada table 2.11 didapatkan hasil bahwa 51 (25%) karyawan pada tahap eustress dan memiliki kinerja yang baik dengan nilai expected count sebesar 39,2, sedangkan karyawan yang berada pada tahap eustress dan memiliki kinerja yang buruk ada 41 (20%) dengan nilai expected count sebesar 52,8. karyawan yang berada pada tahap stress dan memiliki kinerja baik terdapat 35 (17%) karyawan dengan nilai expected count sebesar 46,8. Untuk karyawan yang berada pada tahap stress dan memiliki kerja buruk ada 75 (37%) dengan nilai expected count sebesar 63,2.

Hasil uji analisa menggunakan uji Pearson's Chi Square menyatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel stress kerja dengan kinerja Dimana nilai Sig $\alpha < 0,05$ untuk nilai Sig α sebesar 0,001. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada cell yang nilai expected count nya $<$ dari 5, sehingga Pearson's Chi Square dapat diterima.

c. Uji Korelasi Pearson's Chi Square Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 2. 28
Hasil Uji Pearson's Chi Square Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabulasi silang		Kinerja				Total f	Total %	Nilai Sig α
		Baik	%	Buruk	%			
Motiv asi kerja	Baik	65		51				0,000
	Expected Count	49,4	32	66,6	25	116	57	
	Buruk	21		65				
	Expected Count	36,6	10	49,4	32	86	43	
Jumlah		86	43	116	57	202	100	

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 2.2, ditemukan bahwa terdapat 65 karyawan (32%) yang memiliki motivasi kerja tinggi dan menunjukkan kinerja baik, dengan expected count sebesar 49,4. Sementara itu, karyawan dengan motivasi kerja tinggi namun kinerjanya rendah berjumlah 51 orang (25%), dengan expected count sebesar 66,6. Selain itu, ada 21 karyawan (10%) yang memiliki motivasi kerja rendah namun mampu menunjukkan

kinerja baik, dengan expected count sebesar 36,6. Adapun karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja buruk tercatat sebanyak 65 orang (32%), dengan expected count sebesar 49,4.

Hasil uji analisa menggunakan uji Pearson's Chi Square menyatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja Dimana nilai Sig $\alpha < 0,05$ untuk nilai Sig α sebesar 0,000. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada cell yang nilai expected count nya $<$ dari 5, sehingga Pearson's Chi Square dapat diterima.

d. Uji Korelasi Pearson's Chi Square Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Tabel 2. 39
Hasil Uji Pearson's Chi SquareLingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Tabulasi silang		Kinerja				Total f	Total %	Nilai Sig α
		Baik	%	Buruk	%			
Lingkungan Kerja Non Fisik	Baik	55	27	58	29	113	56	0,048
	Expected Count	48,1		64,9				
	Buruk	31	25	58	29	89	44	
	Expected Count	37,9		51,1				
Jumlah		86	43	116	57	202	100	

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2.3, ditemukan bahwa terdapat 55 karyawan (27%) yang menilai lingkungan kerja non fisik mereka dengan baik dan menunjukkan kinerja positif, dengan expected count sebesar 48,1. Sementara itu, 58 karyawan (29%) memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja non fisik, namun memiliki kinerja yang kurang baik, dengan expected count sebesar 64,9. Selain itu, sebanyak 31 karyawan (25%) memberikan penilaian negatif terhadap lingkungan kerja non fisik, namun tetap memiliki kinerja yang baik, dengan expected count sebesar 37,9. Terakhir, terdapat 58 karyawan (29%) yang memberikan penilaian buruk terhadap lingkungan kerja non fisik serta memiliki kinerja yang rendah, dengan expected count sebesar 51,1.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Pearson's Chi-Square test, ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non-fisik dan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig α sebesar 0,048, yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada

cell yang nilai expected count nya < dari 5, sehingga Pearson's Chi Square dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Stress Kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo tentang stress kerja di dapatkan hasil hasil karyawan yang berasal dari departemen SDI dan Umum yang mengalami eustress (Stres Baik) sebanyak 15 karyawan, dan ada 14 karyawan berada pada stress. Pada departemen keperawatan dan pelayanan karyawan yang mengalami Eustress (Stres Baik) 36 karyawan dan yang berada pada kategori Stress 62 karyawan. Selanjutnya pada departemen farmasi terdapat 9 karyawan yang mengalami Eustress (Stres Baik) dan 8 karyawan mengalami Stress (Stres buruk). Di departemen penunjang medis 22 karyawan berada pada Eustress (Stres Baik) dan 22 karyawan mengalami Stress (Stres buruk). Untuk departemen keuangan 10 karyawan pada Eustress (Stres Baik) lalu 4 orang mengalami Stress (Stres buruk). Jadi secara total karyawan yang mengalami Eustress (Stres Baik) ada 92 (46%) dan untuk Stress (Stress Buruk) terdapat 110 (54%) karyawan.

Dari data tersebut dapat di jelaskan bahwa mayoritas karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo mengalami stress buruk yang berdampak negatif dimana 110 (54%) karyawan berada pada tahap ini. Stres yang membawa dampak buruk bisa muncul akibat respons terhadap stres yang tidak sehat, negative, serta merusak. Hal ini meliputi konsekuensi bagi individu maupun organisasi, seperti meningkatnya risiko penyakit kardiovaskular dan tingginya angka absensi yang berhubungan dengan kondisi sakit, kemunduran, hingga kematian. (Dhania, 2010).

Dari pengolahan data penulis menggunakan 5 indikator untuk menentukan kategori stress. Untuk indikator yang paling banyak menyebabkan stress pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah Beban Kerja Kualitatif yang mana karyawan yang masuk kategori stress pada indikator ini sebanyak 126 karyawan. Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu.

Dalam kondisi tertentu, tekanan pekerjaan yang berlebihan bisa menghambat produktivitas dan berdampak negatif pada individu yang bekerja. Jika berlangsung terus-menerus, hal ini dapat memicu kelelahan mental yang kemudian tercermin melalui respons emosional dan psikomotor secara tidak sehat.(Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Sebanyak 92 karyawan atau 46% dari total tenaga kerja di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo berada pada tahap eustress. Eustress merupakan reaksi terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan membangun. Kondisi ini mencakup pertumbuhan pribadi, keluwesan, kemampuan beradaptasi, serta kinerja yang optimal, baik bagi individu maupun organisasi. Eustress adalah jenis stres yang memicu dorongan dan semangat, memberikan dampak positif bagi mereka yang mengalaminya. Contoh situasi yang memicu eustress meliputi tantangan akibat peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu, serta tugas-tugas dengan standar tinggi. (Diahsari, 2001)

Adapun untuk indikator yang dengan hasil eustress paling tinggi adalah Ketaksaan Peran Dimana 99 responden berada pada tahap ini. Faktor-faktor yang memengaruhi ketaksaan peran meliputi ketidakjelasan terkait peran, seperti tujuan pekerjaan yang tidak pasti, tanggung jawab yang samar, prosedur kerja yang tidak terdefinisi dengan baik, serta kurangnya feedback. Ketaksaan peran terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan atau tidak memahami apa yang harus dilakukan, termasuk bagaimana memenuhi ekspektasi yang tidak selaras dengan peran pekerjaannya. Ketidakpercayaan diri seseorang memiliki hubungan positif dengan tingkat ketaksaan peran yang tinggi, yang berdampak pada komunikasi interpersonal yang kurang efektif antar pekerja serta memicu ketegangan psikologis, seperti rendahnya kepuasan kerja, memburuknya kondisi kesehatan, dan perasaan terancam baik oleh atasan maupun rekan kerja.(Widyarni et al., 2022). Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo paham dan mengerti tentang peran masing – masing dan paham tentang tujuan dalam bekerja.

Stres, sebagaimana yang dikemukakan dalam penelitian sebelumnya, merupakan suatu keadaan tegang yang memicu ketidakharmonisan baik secara fisik maupun psikis, sehingga berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi dan performa seseorang. Sementara itu, stress dalam lingkungan kerja bisa muncul akibat faktor individu, organisasi, maupun lingkungan sekitar. (Jum'ati, N., & Wusma, 2013)

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo tentang motivasi kerja di dapatkan hasil karyawan yang berasal dari departemen SDI dan Umum yang memiliki motivasi baik sebanyak 12 karyawan, dan ada 17 karyawan memiliki motivasi kerja buruk. Pada departemen keperawatan dan pelayanan karyawan yang memiliki motivasi kerja baik terdapat 57 karyawan dan 41 karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk. Di departemen farmasi, terdapat 12 pegawai dengan work motivation yang tinggi dan 5 pegawai dengan work motivation yang rendah. Sementara itu, di departemen penunjang medis, 28 pegawai memiliki work motivation yang positif, sedangkan 16 pegawai menunjukkan work motivation yang negatif. Adapun di departemen keuangan, sebanyak 7 pegawai termotivasi dengan baik, sementara 7 lainnya kurang termotivasi. Secara keseluruhan, terdapat 116 pegawai (57%) dengan work motivation yang baik dan 86 pegawai (43%) dengan work motivation yang kurang baik.

Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo menunjukkan motivasi kerja yang positif, terbukti dari 116 karyawan atau 57% yang memiliki motivasi tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Dalam pengukuran motivasi kerja ini penulis menggunakan 5 indikator Dimana indikator paling tinggi untuk kategori baik adalah indikator Pengakuan Atas Kinerja dengan 155 karyawan pada kategori ini. Pengakuan atas kinerja adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka. Pengakuan ini dapat berupa ucapan terima kasih, bonus, atau promosi jabatan. Pengakuan atas kinerja dapat: Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, Meningkatkan loyalitas karyawan, Menciptakan budaya saling mengapresiasi di perusahaan, Meningkatkan branding perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Untuk indikator pada penilaian motivasi kerja yang paling banyak kategori buruk adalah indikator Tanggung Jawab dimana 100 karyawan pada kategori ini. Dorongan semangat memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sebab dampaknya tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan pengaruh positif bagi para pekerja. Dengan adanya motivasi, karyawan terdorong untuk bekerja dengan penuh antusiasme serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas-tugas mereka. Lebih dari itu, motivasi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga para karyawan tidak menganggap pekerjaan sebagai sebuah beban, karena mereka menjalankannya tanpa rasa terpaksa. Hal ini menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. (Esisuarni, 2021)

Berdasarkan data tersebut, hasilnya sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Ketika motivasi kerja karyawan meningkat, kinerjanya pun cenderung membaik. Selain itu, kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. (Sawitri et al., 2022)

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo terkait lingkungan kerja non fisik, ditemukan bahwa di departemen SDI dan Umum, terdapat 11 karyawan yang memberikan penilaian positif

terhadap lingkungan kerja non fisik, sementara 18 karyawan memberikan penilaian negatif. Di departemen keperawatan dan pelayanan, 60 karyawan menilai lingkungan kerja non fisik dengan baik, sedangkan 38 karyawan berpendapat sebaliknya. Untuk departemen farmasi, 9 karyawan merasa lingkungan kerja non fisik sudah baik, namun 8 karyawan masih menilainya buruk. Di departemen penunjang medis, 25 karyawan memberikan penilaian baik terkait lingkungan kerja non fisik, sedangkan 19 karyawan menilai kurang baik. Sementara itu, di departemen keuangan, 8 karyawan merasa lingkungan kerja non fisik sudah memadai, sementara 6 karyawan menilai buruk. Secara keseluruhan, sebanyak 113 karyawan (56%) menilai lingkungan kerja non fisik dalam kategori baik, sedangkan 89 karyawan (44%) berpendapat sebaliknya.

Dalam penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik penulis menggunakan 4 indikator dalam kusioner. Dimana indikator dengan hasil baik paling tinggi ada pada indikator Pola Kerjasama dengan 159 karyawan pada tahap ini. Pola kerja sama dalam kerja adalah bentuk usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Pola kerja sama ini juga dikenal sebagai kerja sama tim atau teamwork. Kerja sama tim merupakan salah satu keterampilan penting dalam dunia kerja. Kerja sama tim yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Beberapa manfaat kerja sama tim, di antaranya: Pekerjaan selesai lebih cepat, Pekerjaan terasa lebih ringan, Meningkatkan kepercayaan antar anggota tim, Saling memahami satu sama lain, Melatih kemampuan menyelesaikan konflik. Beberapa faktor keberhasilan kerja sama tim, di antaranya: Sumber daya manusia, Karakter, Pemimpin, Komunikasi, Cara pemecahan masalah. Contoh kerja sama tim di dunia kerja, yaitu kerja sama antar divisi dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada segala kondisi yang muncul dalam interaksi kerja, baik dengan pimpinan, kolega, maupun bawahan. Menurut (Sedarmayanti, 2007) aspek ini tidak boleh diabaikan. Setiap organisasi perlu menciptakan suasana yang mendorong kolaborasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja yang sejajar dalam struktur perusahaan. Penting untuk membangun nuansa kekeluargaan, menjaga komunikasi yang efektif, dan mengendalikan

emosi. Mengingat adanya ketergantungan antar individu, hubungan harmonis di antara rekan kerja, baik pada tingkat bawahan maupun atasan, harus selalu terjaga. Kondisi psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan kerja yang terjalin.

Untuk indikator dengan kategori Buruk paling tinggi adalah indikator Struktur Tugas dengan 100 karyawan pada kategori ini. Pola tugas mengatur pembagian tanggung jawab dan kewenangan, memastikan kejelasan mengenai pihak yang memikul tanggung jawab serta menetapkan mekanisme kerja terkait dengan "siapa yang bertanggung jawab kepada siapa" (Rivai, 2006). Hal ini juga selaras dari hasil untuk motivasi kerja Dimana indikator paling banyak untuk hasil buruk adalah tanggung jawab.

Dari penelitian terdahulu dapat diambil Kesimpulan pula lingkungan kerja non fisik merupakan variable yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Jika seorang pegawai merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, mereka cenderung memiliki pandangan positif terhadap tugas yang dijalankan. Oleh karena itu, mereka akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan demi meningkatkan produktivitas.(Natania & Martha, 2023)

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merefleksikan sejauh mana seseorang atau sebuah kelompok mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, serta kondisi eksternal. Ketika individu atau kelompok karyawan memiliki tolok ukur keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi, kinerja mereka bisa dianalisis dan dievaluasi (Jufrizen, 2021). Oleh karena itu, tidak ada tolak ukur keberhasilan jika tidak ada tujuan dan target pengukuran. Akibatnya, kinerja individu atau kelompok tidak dapat diketahui.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo tentang kinerja karyawan didapatkan hasil karyawan pada departemen SDI dan Umum yang memiliki kinerja baik ada 11 karyawan

sedangkan 18 karyawan memiliki kinerja yang buruk. Lalu untuk departemen keperawatan dan pelayanan karyawan yang memiliki kinerja baik terdapat 44 karyawan dan karyawan yang memiliki kinerja buruk ada 54 karyawan. Di departemen farmasi, terdapat 9 karyawan yang menunjukkan performance baik, sementara 8 karyawan lainnya dianggap memiliki performance kurang memuaskan. Pada departemen penunjang medis, 16 karyawan dinilai berkinerja baik, sedangkan 28 karyawan memperoleh penilaian performance yang kurang baik. Adapun di departemen keuangan, 6 karyawan teridentifikasi memiliki performance positif, sementara 8 karyawan lainnya dikategorikan memiliki performance yang tidak memadai. Sehingga secara kumulatif 86 (43%) karyawan dinilai oleh atasan langsung memiliki kinerja yang baik dan sisanya 116 (57%) dinilai memiliki kinerja yang buruk.

Dalam pengambilan data ini yang melakukan penilaian adalah atasan langsung. Dimana acuan pertanyaan adalah bentuk kuisioner. Adapun kategori dalam kinerja karyawan ada 5 indikator dimana setiap kategori terdapat 3 pertanyaan. Adapun 5 indikator tersebut adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.

Berdasarkan lima indikator yang digunakan, indikator dengan jumlah terbanyak dalam kategori kinerja buruk adalah Kemampuan Kerjasama, di mana terdapat 101 karyawan yang termasuk dalam kategori tersebut. Hasil pada indikator dalam variabel kinerja ini tampak berbeda secara signifikan dibandingkan dengan indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik. Pada variabel kinerja, indikator Kemampuan Kerjasama menjadi yang paling dominan dalam kategori buruk, sedangkan dalam variabel lingkungan kerja non fisik, justru menjadi indikator terbanyak dalam kategori baik. Peneliti menduga perbedaan ini disebabkan oleh metode pengisian data, di mana variabel lingkungan kerja non fisik diisi langsung oleh responden, sementara variabel kinerja diisi oleh atasan mereka. Hal ini juga mengindikasikan adanya potensi perbedaan persepsi terkait Kerjasama antara atasan dan bawahan.

Setiap individu dalam suatu perusahaan memiliki kapasitas yang beragam dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga kinerja setiap karyawan

menjadi sesuatu yang khas dan tidak dapat disamakan. Manajemen dapat menilai unjuk kerja karyawan berdasarkan kinerja individu (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

5. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja

Dari hasil pengolahan data pada table 4.13 didapatkan hasil bahwa 51 (25%) karyawan pada tahap eustress dan memiliki kinerja yang baik dengan nilai expected count sebesar 39,2, sedangkan karyawan yang berada pada tahap eustress dan memiliki kinerja yang buruk ada 41 (20%) dengan nilai expected count sebesar 52,8. karyawan yang berada pada tahap stress dan memiliki kinerja baik terdapat 35 (17%) karyawan dengan nilai expected count sebesar 46,8. Untuk karyawan yang berada pada tahap stress dan memiliki kerja buruk ada 75 (37%) dengan nilai expected count sebesar 63,2.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Pearson's Chi Square test, ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja, ditunjukkan oleh nilai Sig α sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil pengujian juga mengungkapkan bahwa tidak terdapat cell dengan expected count kurang dari 5, sehingga penggunaan Pearson's Chi Square dianggap valid.

Ketegangan mental atau stres terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan, baik dari ketidakmampuan individu dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun tuntutan di lingkungan kerja. Secara umum, stres di tempat kerja bisa berdampak positif dengan memotivasi atau justru menghambat kinerja, bergantung pada tingkatannya. Jika stres melampaui batas wajar, hal ini akan memengaruhi proses kerja dan menyebabkan penurunan produktivitas. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan kinerja mereka menurun. Sebaliknya, jika stres berada pada level rendah, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Terdapat berbagai faktor yang bisa memengaruhi tingkat stres kerja seseorang, baik meningkat maupun menurun. Faktor-faktor ini biasanya dijadikan sebagai indikator dalam kuisioner, seperti ketidakjelasan peran, benturan peran, beban kerja berlebih secara kuantitatif maupun kualitatif, peluang pengembangan karier, serta tanggung jawab terhadap individu lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase tertinggi berasal dari karyawan yang mengalami stres kerja tinggi dan berdampak pada buruknya kinerja mereka, dengan jumlah sebanyak 82 karyawan atau setara dengan 41%.

Untuk mencegah dan menangani stres kerja, perusahaan dapat melakukan program konseling. Program konseling merupakan proses komunikasi antara karyawan dan manajemen, di mana pembimbing dapat menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan pandangan kepada karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Akibatnya, tekanan berlebih bisa merusak kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya, yang pada gilirannya menghambat penyelesaian tugas-tugasnya dan berdampak negatif pada kinerja mereka. (Arwidiana & Citrawati, 2023)

6. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.14, diperoleh bahwa terdapat 65 karyawan (32%) yang memiliki motivasi kerja tinggi sekaligus menunjukkan kinerja yang baik, dengan expected count sebesar 49,4. Sementara itu, terdapat 51 karyawan (25%) yang memiliki motivasi kerja tinggi namun menunjukkan kinerja yang kurang baik, dengan expected count sebesar 66,6. Selain itu, ditemukan 21 karyawan (10%) dengan motivasi kerja rendah tetapi memiliki kinerja yang baik, di mana expected count-nya adalah 36,6. Adapun karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja yang juga rendah berjumlah 65 orang (32%) dengan expected count sebesar 49,4.

Hasil uji analisa menggunakan uji Pearson's Chi Square menyatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja Dimana nilai $\text{Sig } \alpha < 0,05$ untuk nilai $\text{Sig } \alpha$ sebesar 0,000. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada cell yang nilai expected count nya < dari 5, sehingga Pearson's Chi Square dapat diterima.

Secara garis besar karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo memiliki motivasi dan kinerja yang baik, Dimana 116 (57%) karyawan memiliki hal tersebut. Beragam aspek yang tercakup dalam kuesioner ini mampu

mengungkap bahwa indikator seperti tanggung jawab, hasil kerja, kesempatan untuk berkembang, apresiasi terhadap kinerja, serta tugas yang menantang berperan dalam mencerminkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan dari berbagai faktor yang memicu seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi berperan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka agar bekerja lebih keras dan memanfaatkan seluruh kemampuan serta keterampilan yang dimiliki demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya dorongan semangat dari karyawan untuk berkontribusi demi kepentingan perusahaan, maka target yang telah direncanakan sulit untuk diwujudkan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, hal ini menjadi jaminan bagi keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya (Susanti, 2022)

Studi ini sejalan dengan riset sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku manusia. Motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan, hasrat, dukungan, atau kebutuhan yang mampu membangkitkan semangat seseorang, mendorongnya untuk mengurangi tekanan batin dan memenuhi keinginan pribadi. Hal ini kemudian memicu tindakan tertentu yang diarahkan menuju hasil yang maksimal. (Jufrizen, 2021)

Motivasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang telah diungkapkan dalam penelitian sebelumnya. Motivasi sendiri adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai target atau hasil tertentu. Ketika motivasi seseorang semakin kuat, hal ini akan tercermin pada kualitas serta hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula kinerjanya. (Husnah, 2022)

7. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.14, diperoleh bahwa terdapat 55 karyawan (27%) dengan penilaian positif terhadap lingkungan kerja non fisik dan kinerja yang baik, dengan expected count sebesar 48,1. Sementara itu,

sebanyak 58 karyawan (29%) memiliki pandangan positif terhadap lingkungan kerja non fisik namun menunjukkan kinerja yang kurang baik, dengan expected count sebesar 64,9. Selain itu, ditemukan pula 31 karyawan (25%) yang memberikan penilaian negatif terhadap lingkungan kerja non fisik tetapi memiliki kinerja baik, dengan expected count sebesar 37,9. Adapun karyawan yang menilai lingkungan kerja non fisik secara negatif dan memiliki kinerja buruk berjumlah 58 orang (29%), dengan expected count sebesar 51,1.

Berdasarkan hasil analisis dengan Pearson's Chi Square test, ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non-fisik dan kinerja, di mana nilai Sig α sebesar 0,048, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada cell yang nilai expected count nya < dari 5, sehingga Pearson's Chi Square dapat diterima.

Menurut para ahli, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis di tempat kerja dapat mendorong performance yang optimal, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat stres karyawan (Muchinsky, 1997) Dengan demikian, semakin positif kondisi lingkungan kerja non fisik, semakin kecil pula potensi stres yang dialami karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, di mana suasana kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk merasa terhubung dengan perusahaan, sehingga memperkuat ketertarikan mereka terhadapnya. Ketertarikan ini mencerminkan peningkatan kinerja serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Tingginya rasa tanggung jawab tersebut, yang muncul akibat lingkungan kerja yang positif, berperan dalam mempererat keterikatan karyawan pada pekerjaannya (Hasmayni et al., 2022)

KESIMPULAN

1. Terdapat keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja, dibuktikan oleh nilai significance (α) yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,000$), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hasil pengujian juga mengungkapkan bahwa tidak ditemukan cell dengan expected count kurang

dari 5, sehingga uji Pearson's Chi-Square dianggap valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima.

2. Sebanyak 55 (27%) karyawan berada dalam kategori persepsi lingkungan kerja non fisik yang baik dan memiliki kinerja yang baik, sementara 58 (29%) karyawan memiliki persepsi lingkungan kerja non fisik yang baik tetapi kinerja yang buruk.
3. Terdapat 31 (15%) karyawan dengan persepsi lingkungan kerja non fisik yang buruk namun kinerjanya baik, dan 58 (29%) karyawan memiliki persepsi lingkungan kerja non fisik yang buruk serta kinerja yang buruk.
4. Ditemukan adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja non fisik dan kinerja, yang terbukti melalui nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ ($\alpha = 0,048$), menandakan hubungan yang signifikan. Selain itu, hasil uji juga menunjukkan bahwa tidak ada cell dengan nilai expected count kurang dari 5, yang berarti uji Pearson's Chi Square dapat diterima. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima.

PERSEMBAHAN

1. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes, selaku Ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Susi Damayanti, S.Si., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1).
3. Ariana Sumekar, S.K.M, M.Sc. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk berdiskusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Sunaryo, M.Pd. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk berdiskusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan
5. Direktur RS PKU Muhammadiyah Wonosobo yang telah memberikan ijin dan support baik secara materiil dan non materii kepada penulis untuk mengikuti program belajar

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Diharapkan dapat menjadi concern yang lebih bagi jajaran manajemen tentang pentingnya pengelolaan stress, maintenance motivasi dan evaluasi perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ke titik yang paling maksimal. Dari data diatas penulis dapat memberikan masukan kepada manajemen RS PKU Muhammadiyah Wonosobo bahwa pengelolaan beban kerja yang bersifat kualitatif untuk dapat dikaji ulang karena paling banyak menyebabkan distress (stress buruk) kepada karyawan dan untuk meningkatkan motivasi kerja perlu dimonitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan tanggung jawab yang sesuai dengan job desk masing – masing karena ini akan sejalan terhadap persepsi karyawan tentang lingkungan kerja non fisik tentang struktur tugas. Lalu dalam hal kerja sama perlu dikaji kembali dikarenakan adanya hasil yang berbeda antara perspektif karyawan dan perspektif atasan langsung.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan para karyawan lebih perhatian terhadap keadaan mental health khususnya tentang beban kerja kualitatif. Dimana karyawan bisa lebih terbuka terhadap tuntutan pekerjaan yang memang sudah tidak mampu kepada atasan langsung. Sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dengan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing – masing karena hal ini dapat mengubah persepsi lingkungan kerja non fisik terhadap struktur tugas yang pada akhirnya dapat menghindarkan karyawan kepada tahap distress (stress buruk)

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122–129. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organization Effectiveness. *Personnel Psychology*.
- Dhania, D. R. (2010). 6 *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1(1), 15–23.
- Diahsari, E. . (2001). *Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja*. 16.

- Esisuarni, H. A. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
<https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Golo, Z. A., Eliyah, E., & Zein, E. R. (2021). Faktor Risiko Burnout pada Petugas di Instalasi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 4(2), 115–120. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v4i2.7858>
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., Hanum Siregar, F., & Psikologi, F. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(3), 221–229.
<http://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/article/view/185>
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167.
<https://doi.org/10.30872/lis.v3i2.2122>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL_ di kabupaten bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Remaja Rosdakarya.
- Muchinsky. (1997). *Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif*.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). the Effect of Organization Communication and Work Stress To Work Satisfaction and the Impact To Employee Performance At Perum Bulog Divre Sulut. *Pengaruh Komunikasi Organisasi... Jurnal EMBA*, 131(1), 131–142.
- Perwitasari, D. T., Nurbeti, N., & Armyanti, I. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015 PENDAHULUAN Stres tubuh merupakan respon 1-3 % dan stres berat mencapai 7- Di Jawa Tengah tercatat yang sifatnya setiap nonspesifik be. 2*, 553–561.
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (1st ed., Vol. 3). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo

- Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.
<https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Widyarni, A., Syahidan, G. J., Ishak, N. I., & Fauzan, A. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 22. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.6898>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>