

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM MUHAMMADIYAH
KENDAL)**



Usulan Penelitian Tesis

Oleh :

PRAMUDYO DWI ANANTO

22231510

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BPD
SEMARANG
2025**

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Rumah sakit adalah lembaga layanan kesehatan yang memainkan peran penting dalam mendukung layanan primer dan mitra dalam sistem Jaminan Kesehatan Nasional yang dikelola BPJS melalui cara strategis. Tujuan mendasar adalah untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi yang memenuhi permintaan pasien dengan kecepatan, ketepatan, dan keunggulan. Pertumbuhan rumah sakit pemerintah dan swasta, serta rumah sakit internasional dalam beberapa tahun terakhir, telah menyebabkan peningkatan persaingan dan munculnya pasar perawatan kesehatan baru. Oleh karena itu saat ini model pemberian layanan kesehatan yang lebih efisien dan hemat biaya, serta layanan terintegrasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Dalam laporan kinerja tahun 2024, rumah sakit ini menunjukkan indikator kinerja pelayanan yang tinggi, seperti tingkat Bed Occupancy Rate (BOR) mencapai 89,6%, Average Length of Stay (AvLOS) sebesar 3 hari, dan Turn Over Interval (TOI) selama 1 hari. Data tersebut mengindikasikan tingginya intensitas pelayanan dan aktivitas kerja, khususnya pada unit-unit dengan beban tinggi seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat Inap.

Namun, tingginya angka okupansi tempat tidur, disertai dengan peningkatan volume pelayanan, menghadirkan tekanan psikologis dan fisik yang potensial terhadap perawat. Hal ini dapat memicu munculnya stres kerja akibat beban yang melebihi kapasitas, tekanan waktu, serta ketegangan dalam hubungan kerja antarprofesi. Kondisi ini mengarah pada ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu, yang berisiko memengaruhi kesehatan mental dan motivasi kerja perawat. Beban kerja yang tinggi di unit IGD dan rawat inap diperparah dengan keterbatasan jumlah tenaga kesehatan aktif, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kronis dan burnout.

Selain tantangan tersebut, hasil survei kepuasan pegawai yang menunjukkan angka 98,7% perlu ditinjau kembali secara kritis. Angka ini perlu diuji lebih lanjut apakah benar mencerminkan kepuasan riil perawat di seluruh unit layanan. Tidak jarang, dalam praktiknya, pegawai memberikan respons yang bias akibat tekanan struktural atau loyalitas institusional. Ditambah lagi, komplain pasien yang berjumlah 56 dalam satu tahun, sebagian besar berasal dari IGD dan rawat inap—dua unit dengan BOR tinggi—menunjukkan adanya celah dalam kualitas layanan yang berpotensi berasal dari tekanan kerja SDM.

Di sisi lain, fakta bahwa tenaga kesehatan tetap mampu melayani dalam tekanan, menyelesaikan tugas, dan menjaga stabilitas pelayanan mengindikasikan adanya tingkat self-efficacy yang tinggi. Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Namun demikian, keberlangsungan motivasi ini tidak dapat dipastikan tanpa evaluasi empiris terhadap kondisi psikologis dan faktor penunjang lainnya, seperti kepuasan kerja dan dukungan institusional.

Fenomena aktual di Rumah Sakit Islam (RSI) Muhammadiyah Kendal memberikan ilustrasi nyata mengenai pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut. Berdasarkan Laporan Kinerja RSI Kendal Tahun 2024, ditemukan berbagai fakta yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam dimensi psikososial karyawan dan dampaknya terhadap mutu layanan. Beberapa temuan penting dirangkum dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Fenomena Masalah RSI Kendal 2024 dan Keterkaitannya dengan Variabel Penelitian

No	Fenomena Data RSI Kendal 2024	Keterkaitan dengan Variabel Penelitian
1	Tingkat BOR tinggi (89,6%), AvLOS 3 hari, TOI 1 hari	Tekanan volume kerja tinggi → potensi stres kerja Waktu rotasi cepat → Stres kerja, <i>Self-efficacy</i> diperlukan
2	Lonjakan pasien di IGD naik 27 % & lonjakan pasien Rawat Inap kelas 2 & 3	Menunjukkan eksposur beban tinggi → potensi Stres Kerja & penurunan kepuasan kerja
3	Survei kepuasan pasien bulan Mei 2024 hanya 74,73%, di bawah target mutu 80%.	Bukti penurunan persepsi kualitas layanan dari sisi pasien, sebagai sinyal performa SDM yang menurun
4	Jumlah komplain pasien cukup tinggi (56 kasus/tahun)	Mencerminkan potensi dampak Stres Kerja terhadap Kinerja
5	Pelatihan dan pengembangan staf (jumlah pelatihan 38 kali diikuti 1.191 karyawan dalam satu tahun)	Upaya peningkatan <i>self-efficacy</i> , mendukung Kinerja
6	Survei kepuasan kerja 98,7% (perlu divalidasi pada unit rawan stres)	Membutuhkan evaluasi lanjut terhadap persepsi Kepuasan Kerja

Sumber : RSI Muhammadiyah Kendal 2024

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara administratif rumah sakit menunjukkan performa positif, terdapat potensi beban kerja tersembunyi yang belum terkuantifikasi secara psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara *self-efficacy*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada profesi perawat yang berada pada garis terdepan pelayanan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *self-efficacy*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, hasil yang diperoleh masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Anggraini *et al.*, (2023), dan Henriques & Samagaio, (2024), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan produktivitas optimal. Hasil berbeda dari Latifah *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor utama untuk meningkatkan kinerja, melainkan lebih sebagai tanggapan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dalam konteks *self-efficacy*, penelitian oleh Lestari *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, (Novitasari *et al.*, (2023) menemukan bahwa dalam kondisi tertentu, *self-efficacy* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan *overconfidence*, yang justru berdampak negatif pada kualitas kinerja. Selain itu, dampak stres kerja terhadap kinerja juga masih menjadi perdebatan. Gustara *et al.*, (2023) dan Rijanto (2023) menemukan stres dalam tingkat wajar dapat meningkatkan fokus dan kinerja karyawan, sementara itu Andiani & Jayanagara, (2023) serta Hidayat & Tannady (2023) menunjukkan bahwa stres yang berlebihan justru menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil penelitian ini menandakan adanya kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam konteks rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menguji kembali hubungan antara *self-efficacy*, stres kerja, dan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini kepuasan kerja digunakan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Yusuf Ronny/Kaban 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi lain oleh (Hartono, Efendi, and Nurwati 2021) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara variabel-variabel input dengan output kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan di sektor korporasi atau pendidikan, studi ini difokuskan pada tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal, yang menghadapi tantangan unik seperti tekanan kerja tinggi, beban kerja kompleks, dan tuntutan profesionalisme yang ketat. Dalam konteks rumah sakit, manajemen stres dan tingkat *self-efficacy* tenaga kesehatan memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas layanan kesehatan (Anggraini *et al.*, (2023)).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *self-efficacy* dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi tinggi untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, guna memberikan dasar empiris dalam pengembangan strategi SDM yang lebih adaptif dan efektif di lingkungan rumah sakit islam. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal?
3. Adakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal ?
6. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal
2. Menganalisis pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal
3. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap karyawan RSI Muhammadiyah Kendal
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Muhammadiyah Kendal
6. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
7. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dari berbagai aspek :

a) Manfaat Teoritis

1. Mengintegrasikan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), *Conservation of Resources* (COR), dan *Self-Determination Theory* (SDT) secara simultan untuk menjelaskan dinamika *self-efficacy*, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam sektor pelayanan kesehatan berbasis nilai Islam.
2. Memberikan pemodelan empiris baru terkait peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, yang belum banyak dieksplorasi di rumah sakit Islam.
3. Menyumbangkan literatur berbasis konteks lokal dan nilai-nilai spiritualitas kerja Islam yang melekat pada budaya organisasi RSI Muhammadiyah.

b) Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi konkret kepada manajemen RSI Muhammadiyah dalam merancang pelatihan peningkatan *self-efficacy* berbasis kompetensi klinis dan nilai Islami.
2. Menjadi dasar pengembangan program manajemen stres kerja berbasis spiritualitas Islam seperti tausiyah rohani, integrasi waktu ibadah, dan manajemen beban kerja adil sebagai upaya mengurangi distress.
3. Menginformasikan pengambilan kebijakan *reward system* dan iklim kerja kolaboratif yang terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan.
4. Menjadi indikator penilaian sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan mental yang terpadu : percaya diri (*self-efficacy*), tidak tertekan (stres minimal), dan puas terhadap pekerjaan (kepuasan kerja).

2. Kajian Pustaka

Grand Theory Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dirancang untuk memahami dinamika kesejahteraan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Menurut (Tummers and Bakker 2021), teori ini mengidentifikasi dua karakteristik utama yang dimiliki setiap pekerjaan, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang memerlukan upaya terus-menerus dan berhubungan dengan biaya fisiologis serta psikologis tertentu. Dalam sudut pandang yang lain, sumber daya kerja merupakan faktor yang membantu mencapai tujuan pekerjaan dan mengurangi stres yang disebabkan oleh beban kerja, dan mempromosikan pengembangan pribadi serta pertumbuhan karyawan.

Job Demands-Resources (JD-R) Theory telah berkembang dalam dekade terakhir. Menurut (Bakker, Demerouti, and Sanz-vergel 2023), *JD-R Theory* menjelaskan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua jalur utama: jalur *impairment* (kerusakan kesehatan) dan jalur motivasi. Jalur *impairment* terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan jalur motivasi terjadi ketika karyawan memiliki cukup sumber daya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mendorong keterlibatan kerja (*work engagement*) dan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu inovasi penting dalam teori ini adalah pengakuan terhadap sumber daya pribadi (*personal resources*), seperti *self-efficacy*. Sumber daya ini tidak hanya memperkuat hubungan antara sumber daya pekerjaan dan keterlibatan, tetapi juga mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap tingkat kejenuhan. Penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pribadi seperti *self-efficacy* memiliki hubungan timbal balik dengan sumber daya pekerjaan dan berperan krusial dalam proses adaptasi terhadap stres di tempat kerja.

Dalam konteks penelitian ini, *self-efficacy* dipandang sebagai sumber daya pribadi yang dapat memperkuat ketahanan individu terhadap tekanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Stres kerja yang tinggi memperlihatkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya, menyebabkan turunnya kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Model ini sangat relevan untuk menjelaskan hubungan antara variabel *self-efficacy*, stres

kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja rumah sakit. Dengan demikian, versi terbaru dari teori JD-R ini menguatkan hipotesis bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai pelindung terhadap stres kerja, sekaligus mendorong tercapainya kepuasan dan kinerja karyawan.

Conservation of Resources (COR) Theory

Conservation of Resources (COR) yang dikembangkan (Hobfoll et al. 2018), menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dianggap berharga, seperti energi, waktu, status sosial, dan kepercayaan diri (termasuk *self-efficacy*). Stres muncul ketika ada ancaman terhadap potensi kehilangan sumber daya, terjadi kehilangan sumber daya yang nyata, atau ketika usaha yang dilakukan untuk menginvestasikan sumber daya tidak membuahkan hasil yang diharapkan.

Dalam konteks penelitian ini, *self-efficacy* berperan sebagai sumber daya krusial yang melindungi karyawan dari dampak negatif akibat tuntutan kerja yang tinggi. Kehilangan *self-efficacy* atau rasa percaya diri dapat meningkatkan risiko stres kerja, serta menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori COR menjadi landasan yang kokoh untuk memahami dinamika antara sumber daya internal dan eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan.

Self-Determination Theory (SDT)

Teori Penentuan Diri (*Self-Determination Theory-SDT*) dikembangkan oleh Deci dan Ryan dalam (Chadee 2022) kebutuhan psikologis ini adalah aspek universal dari sifat manusia yang, jika dipenuhi, dapat meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain, jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja individu. Pemenuhan terhadap kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial memainkan peran penting dalam menumbuhkan motivasi intrinsik dan kualitas fungsi psikologis seseorang.

Dalam konteks penelitian ini, *self-efficacy* atau keyakinan diri memiliki hubungan yang erat dengan kebutuhan kompetensi dalam teori determinasi diri (SDT). Kepercayaan individu untuk menyelesaikan tugas dapat mendorong peningkatan kemampuan dan memperkuat motivasi intrinsiknya. Di sisi lain, stres kerja dapat dilihat sebagai akibat dari ketidakmampuan memenuhi kebutuhan otonomi dan keterhubungan di tempat kerja. Menurut SDT, kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan mencapai tingkat optimal apabila ketiga kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi.

Lebih lanjut, sebuah studi terbaru oleh (Raeburn et al. 2024), *Self-Determination Theory* menunjukkan bahwa relevan dalam memahami pengalaman negatif di lingkungan organisasi, terutama bagaimana ketidakpuasan terhadap kebutuhan dasar dapat memperburuk tingkat stres dan menurunkan kinerja individu. Penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, yang berkontribusi dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan yang menghambat atau mengecualikan pemenuhan kebutuhan dasar justru dapat memperburuk stres dan mengganggu kesejahteraan karyawan.

Selain itu, (Evans et al. 2024) dalam studi terbarunya mengintegrasikan *Self-Determination Theory* dengan *Cognitive Load Theory* (teori beban kognitif). Mereka menemukan bahwa pengalaman beban kognitif yang berlebihan, terutama beban kognitif yang tidak relevan, dapat merusak motivasi, mengurangi *self-efficacy*, dan

meningkatkan tingkat stres individu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bisa memenuhi kebutuhan dasar psikologis terbukti mampu mengurangi beban kognitif yang tidak diperlukan, meningkatkan motivasi pribadi, memperkuat *self-efficacy*, dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menguatkan bahwa *Self-Determination Theory* merupakan landasan teoritis yang solid dalam menjelaskan interaksi antara *self-efficacy* dan stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggabungkan ketiga teori ini, penelitian dapat memetakan secara komprehensif bagaimana kondisi psikologis internal (*self-efficacy* dan stres) serta kebutuhan dasar individu bekerja secara simultan dalam membentuk kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit.

Self-efficacy

Menurut Hadi (2023), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan. Konsep ini meliputi cara berpikir, perasaan, motivasi, dan aspirasi untuk meraih kesuksesan. Menurut Lestari et al., (2024) keyakinan diri atau *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap usaha dan ketahanan individu ketika menghadapi berbagai tantangan. Menurut (Bandura 2017) menjelaskan empat proses utama *self-efficacy* kognitif, memengaruhi cara berpikir dan strategi; motivasi, menjaga fokus pada tujuan; afektif, mengelola emosi saat menghadapi stres; dan seleksi, memilih tindakan yang sesuai dengan kemampuan. Indikator *self-efficacy* dimensinya mencakup tiga aspek penting: *magnitude*, yang merujuk pada tingkat kesulitan yang dapat dihadapi; *strength*, yaitu keyakinan untuk mengatasi hambatan; dan *generality*, yang menggambarkan kemampuan penerapan dalam berbagai situasi. Ketiga indikator ini berperan penting dalam membantu karyawan agar tetap termotivasi, berdaya saing, dan mampu beradaptasi dalam berbagai situasi kerja.

Self-efficacy tinggi meningkatkan ketekunan, fleksibilitas, dan performa, seperti diungkapkan (Akmalia, Nur Nst, and Siahaan 2023). Individu yang percaya pada kemampuan mereka cenderung bekerja lebih keras, bertahan lebih lama, dan beradaptasi lebih baik. Sementara itu (Suratno and Fauzan 2023) mengatakan *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), memotivasi (*motivate*) dirinya dan bagaimana berperilaku (*behave*). Beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu : keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas sulit, kemampuan menghadapi kendala dalam pencapaian target kerja, dan kemampuan menggunakan pengalaman kerja sebagai solusi.

Stres Kerja

Hidayat & Tannady, (2023) mendefinisikan stres sebagai tekanan mental yang muncul saat individu menghadapi hambatan dalam mencapai peluang. Dalam konteks kerja, stres memengaruhi fisik dan mental, baik secara positif maupun negatif, tergantung kemampuan mengelolanya. Andiani & Jayanagara (2023) menyatakan stres adalah reaksi emosional saat menghadapi hambatan, sementara Anggraini et al., (2023) menekankan interaksi faktor lingkungan kerja dengan individu. Hidayat & Tannady (2023) menggambarkan stres sebagai respons adaptif terhadap tuntutan yang melebihi kemampuan seseorang. Stres dapat dilihat sebagai stimulus, respons, atau gabungan keduanya, bergantung pada tekanan lingkungan dan reaksi individu. Stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, namun jika tidak dikelola

dengan tepat, bisa menyebabkan gangguan emosional, kecemasan, serta menurunkan kinerja dan kesehatan fisik Anggraini *et al.*, (2023). Pengelolaan stres memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan harmonis. Upaya ini sangat penting untuk mendukung produktivitas serta mencapai tujuan organisasi. (Rijanto 2023).

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit. Menurut (Robbins. 2013), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti serta penting. Stres muncul saat seseorang merasa bahwa tuntutan lingkungan kerja melebihi kemampuan adaptifnya. Stres adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa bahwa kesejahteraan pribadinya berada di bawah ancaman karena ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan untuk mengatasinya. Lebih lanjut, (Robbins. 2013) mengklasifikasikan sumber stres kerja menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Masing-masing faktor ini dapat memunculkan berbagai gejala stres, baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional positif yang tercermin dalam cinta seseorang terhadap pekerjaannya (Latifah et al. 2024). Henriques & Samagaio (2024) menambahkan, kepuasan kerja adalah kondisi emosional menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keselarasan antara nilai-nilai pribadi, harapan individu, dan kondisi di tempat kerja. Hal ini kemudian berimbas pada tingkat disiplin, loyalitas, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Anggraini *et al.*, (2023) menggarisbawahi betapa pentingnya keselarasan antara harapan dan hasil kerja. Di sisi lain Akmalia *et al.*, (2023) menguraikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti upah, sifat pekerjaan, supervisi, kesempatan promosi, serta hubungan antar rekan kerja. Hartika *et al.*, (2023) menambahkan aspek seperti keamanan kerja, komunikasi, dan fasilitas. Secara umum, kepuasan kerja adalah cerminan reaksi emosional seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kontribusi mereka kepada organisasi.

Luthnas (2006) mengatakan, terdapat lima indikator utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pertama, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup peluang belajar, pemanfaatan keterampilan, tanggung jawab, dan umpan balik kinerja. Kedua, upah yang adil dan wajar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Ketiga, adanya promosi jabatan memberikan peluang untuk pertumbuhan karir, tanggung jawab yang lebih besar, serta meningkatkan status sosial. Keempat, mutu pengawasan, yakni kemampuan pemimpin dalam mendukung, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan baik. Kelima, interaksi sosial yang baik dapat menciptakan hubungan harmonis antara rekan kerja, sehingga meningkatkan kenyamanan dan motivasi. Hal ini pada gilirannya membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil keseluruhan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugasnya, sesuai dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Yuliana 2015). Kinerja karyawan tidak hanya berfungsi sebagai dasar promosi atau penetapan gaji, tetapi juga merupakan sarana perusahaan untuk memotivasi karyawan serta strategi mencegah penurunan kinerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan bertujuan memberikan peluang yang baik dalam perencanaan karier mereka dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan individu. Melalui evaluasi dan penilaian, perusahaan dapat menetapkan kebijakan gaji, promosi, serta memahami perilaku karyawan dengan lebih baik. Proses ini sering disebut sebagai “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Lestari (2016), penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan terhadap karakteristik kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan. Penilaian ini dianggap penting karena dapat mendukung kinerja mereka dan menjadi dasar untuk pengembangan selanjutnya.

Kinerja karyawan yang optimal memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Putri & Astuti (2022) menyebutkan, ada enam aspek utama dalam menilai kinerja karyawan. Pertama, kualitas kerja memegang peranan yang sangat penting, yang mencakup ketelitian dan relevansi dari hasil yang diperoleh. Ini berkontribusi dalam mengurangi kesalahan serta meningkatkan produktivitas. Kedua, kuantitas kerja, mencerminkan efisiensi melalui volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kondisi normal. Ketiga, tanggung jawab meliputi kemampuan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja yang dilakukan serta penggunaan fasilitas yang ada. Keempat, inisiatif mencerminkan kemampuan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan menyelesaikan masalah dengan baik. Kelima, kerja sama, menggambarkan kesiapan berkolaborasi secara vertikal maupun horizontal. Terakhir, ketaatan merujuk pada kepatuhan terhadap aturan dan perintah yang diberikan. Gabungan aspek-aspek ini menjadi indikator penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Onsardi (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Kuantitas adalah indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang diberikan beserta hasil yang dicapai. Kualitas penilaian terhadap kesan karyawan merupakan kualitas atas hasil pekerjaan, serta menunjukkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas hingga menghasilkan output sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sekaligus memanfaatkan waktu secara efisien untuk aktivitas lain. Efektivitas melibatkan pemanfaatan maksimal sumber daya dan waktu yang tersedia dalam organisasi untuk meningkatkan keuntungan serta meminimalkan kerugian. Selain itu, kehadiran juga menjadi indikator penting, di mana tingkat kehadiran karyawan di perusahaan berperan dalam menentukan kinerja mereka.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki fokus sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas. Mereka mampu bertahan meskipun menghadapi banyak tantangan dan hambatan. Selain itu mereka juga memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan (Lestari et al. 2024). *Self-efficacy* yang tinggi juga memberikan dorongan motivasi

yang kuat kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menghadapi masalah menjadi faktor penting dalam upaya mengatasi hambatan pekerjaan (Akmalia et al. 2023).

Hadi (2023) menyebutkan *self-efficacy* yang baik sangat berkontribusi terhadap kinerja individu, yang mencakup penetapan tujuan, upaya menuju pencapaiannya, kemampuan menghadapi rintangan, serta ketahanan dalam menghadapi kegagalan. Keyakinan pada kemampuan diri dan optimisme terhadap pencapaian atas target yang telah ditentukan mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Andiani & Jayanagara (2023) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku, terutama dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan. Studi ini juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan kemampuan individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Akmalia et al., (2023); Andiani & Jayanagara (2023); Hadi (2023); Lestari et al., (2024) menemukan hubungan positif antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah :

H1: *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi stres yang dialami oleh karyawan sering kali memberikan dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi, karena dapat menghambat pelaksanaan tugas secara optimal (Hidayat and Tannady 2023). Karyawan yang tidak mampu mengelola stres cenderung kehilangan semangat, menjadi kurang produktif, bekerja dengan cara yang tidak efektif, dan efisiensi kerja pun menurun, sehingga kinerjanya terganggu. Stres kerja dapat dipahami sebagai tekanan atau perasaan tertekan yang dirasakan seorang karyawan ketika menghadapi beban kerja. Beban yang terlalu berat membuat karyawan merasa kewalahan, sehingga kuantitas dan kualitas pekerjaan menjadi tidak optimal (Andiani and Jayanagara 2023). Selain itu menurut Anggraini et al., (2023), keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat menyebabkan tugas tidak selesai tepat waktu. Hal ini sering kali membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Lebih lanjut, ketika upaya mereka tidak dihargai oleh atasan atau rekan kerja, karyawan cenderung merasa tidak diapresiasi, yang dapat berujung pada penurunan kualitas hasil kerja. Rijanto (2023) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tekanan psikologis yang dialami karyawan saat menjalani tugasnya, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, perasaan tidak bahagia, isolasi diri, kesulitan tidur, kecemasan, ketegangan, dan kesulitan untuk rileks. Penelitian yang dilakukan oleh Andiani & Jayanagara (2023); Anggraini et al., (2023); Hidayat & Tannady (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah :

H2: Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi. (Setiawan and Frendika

2023). Keyakinan ini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung mampu menghadapi tantangan, mencapai target, dan merasakan kepuasan kerja. (Mubyl, Purnamasari, and Maryanti 2023). Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah sering kali meragukan kemampuan mereka sendiri, mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, dan cenderung menunjukkan produktivitas yang rendah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka (Wahyuningsih and Lukiaastuti 2021). Penelitian Aryoko *et al.*, (2022); Candana *et al.*, (2022); Mubyl *et al.*, (2023) membuktikan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki motivasi yang lebih baik, emosi yang lebih stabil, dan kemampuan lebih besar dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah merasa tertekan dan kurang termotivasi, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja mereka (Candana et al. 2022).

Selain itu, pemberian penghargaan atas pencapaian juga dapat memperkuat keyakinan diri karyawan. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, karyawan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas dan mencapai kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi juga memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Setiawan and Frendika 2023). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah :

H3 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu, menciptakan tekanan yang dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan stres tinggi sering kehilangan motivasi, suasana kerja menjadi tidak nyaman, dan produktivitas menurun (Azhar, Harahap, and Lestari 2020). Stres yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan kewaspadaan dan fokus saat bekerja (Astuti, Herawati, and Septyarini 2022). Studi Astuti *et al.*, (2022) dan Nurcahyo *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa stres bisa memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, asalkan dikelola dengan cara yang tepat. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang efektif penting untuk menjaga keseimbangan antara tekanan dan produktivitas. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kurang percaya diri, sementara stres yang wajar dapat mendorong semangat kerja. Kondisi kerja yang buruk, seperti beban kerja yang tidak seimbang, sering menjadi penyebab stres (Ariansy and Kurnia 2022). Maka manajemen stres menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan pendekatan yang tepat, dampak negatif stres dapat diminimalkan dan diubah menjadi peluang pengembangan diri (Nurcahyo et al. 2024).

Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan manajemen stres, dan menyesuaikan beban kerja sesuai kemampuan individu. Langkah-langkah ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga produktivitas karyawan. Pengelolaan stres yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendorong keberhasilan organisasi, dan membangun budaya kerja yang produktif dan kolaboratif (Hassira and Kasmiruddin 2023). Studi oleh Ariansy & Kurnia (2022); Azhar *et al.*, (2020); Hassira & Kasmiruddin (2023) menunjukkan

bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah:

H4 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen ini, kemudian akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih aktif dalam berkontribusi terhadap organisasi, sehingga produktivitas mereka meningkat (Akmalia et al. 2023). Sebaliknya menurut Latifah *et al.*, (2024), karyawan yang tidak puas dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketika kepuasan kerja terpenuhi, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan di dalam organisasi, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, dan tingkat kenyamanan dalam melaksanakan tugas (Henriques and Samagaio 2024). Faktor-faktor ini dapat menciptakan rasa puas yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Menurut Anggraini *et al.*, (2023) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Akmalia *et al.*, (2023); Hartika *et al.*, (2023); Henriques & Samagaio, (2024); Pasulu *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah :

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu. Keyakinan ini sangat penting dalam organisasi, karena menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat mengelola tanggung jawabnya dengan baik (Hadi 2023). Menurut (Mubyl et al. 2023), karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki motivasi kuat, tujuan yang jelas, emosi stabil, dan kemampuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Individu yang percaya diri cenderung berhasil menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan mereka yang merasa gagal cenderung menghadapi hambatan dalam mencapai hasil yang baik (Lestari et al. 2024).

Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting yang memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja (Aryoko et al. 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal karyawan, tetapi juga oleh cara organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan kepuasan yang tinggi, karyawan akan memiliki semangat kerja yang besar, meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang signifikan (Mubyl et al. 2023).

Penelitian yang dilakukan Aryoko *et al.*, (2022); Candana *et al.*, (2022); Mubyl *et al.*, (2023); Setiawan & Frendika (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan percaya pada kemampuannya dan merasa puas, ia akan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara *self-efficacy* dan kinerja, menciptakan sinergi positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat disusun adalah :

H6 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Stres kerja dapat menjadi salah satu pemicu utama menurunnya kinerja karyawan. Pegawai yang mengalami stres sering kali menunjukkan gejala ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak stabil, seperti menjadi pemarah atau suka menyendiri (Andiani and Jayanagara 2023). Hal ini menjadi penghambat pencapaian prestasi kerja secara optimal. Akibatnya, karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan atau terhalang oleh faktor-faktor yang memicu stres. Hal ini pada akhirnya menimbulkan rasa tidak puas terhadap hasil kerja yang mereka capai (Anggraini et al. 2023).

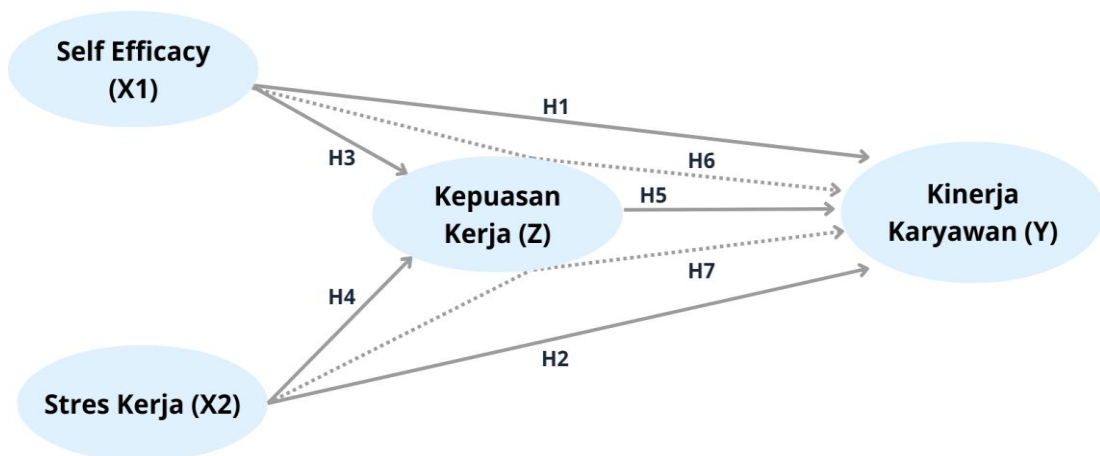
Kinerja perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor internal, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan ini menunjukkan respon positif yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan mereka (Astuti et al. 2022). Tingkat stres kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Ketika stres kerja rendah, karyawan lebih mampu mengeluarkan potensi terbaik mereka dalam bekerja (Nurcahyo et al. 2024). Sebaliknya, stres yang tinggi tidak hanya mengurangi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas karyawan (Azhar et al. 2020).

Peneliti Astuti *et al.*, (2022) dan Nurcahyo *et al.*, (2024) menunjukkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan stres kerja dengan kinerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, stres yang tidak terkendali dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas hasil yang dicapai (Azhar et al. 2020)a. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi kunci penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Astuti et al. 2022)

H7 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Model Penelitian

Hubungan antara variabel independen dan dependen dapat digambarkan melalui model penelitian berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Populasi, sample, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kelompok yang menjadi objek generalisasi, terdiri dari individu atau objek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Ghozali 2023). Penelitian ini berfokus pada populasi perawat di RSI Muhammadiyah Kendal, yang berdasarkan data terbaru berjumlah 246 orang. Populasi ini tersebar di unit kerja seperti rawat inap, Poliklinik, dan lainnya, tidak semua anggota populasi diteliti, melainkan diambil sampel yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih sebagai objek penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh :

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

$$n = 246 / (1 + 246 (0,05)^2) = 246 / (1 + 0,7625) \approx 153 \text{ responden}$$

Untuk menjamin bahwa sampel yang diambil dapat merepresentasikan populasi secara menyeluruh dan relevan, dalam penelitian ini digunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memastikan bahwa responden memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu perawat yang bekerja di unit kerja dengan intensitas tinggi seperti IGD, rawat inap, atau ruang tindakan lain yang memiliki beban kerja signifikan, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memilih subjek yang dianggap paling informatif dan relevan untuk menggambarkan fenomena stres kerja, self-efficacy, dan kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit. Teknik ini juga membantu peneliti memfokuskan observasi terhadap perawat yang lebih berpengalaman menghadapi tekanan kerja, sehingga kualitas data yang diperoleh lebih sesuai dengan kebutuhan analisis.

Kriteria Inklusi:

1. Perawat yang bekerja secara aktif di RSI Muhammadiyah Kendal.
2. Bertugas di unit kerja rawat inap.
3. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
4. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Kriteria Eksklusi:

1. Perawat yang sedang menjalani cuti atau izin jangka panjang selama periode pengumpulan data.
2. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.
3. Perawat dengan status kepegawaian baru (masa percobaan < 6 bulan).

Dengan pendekatan purposive sampling ini dan penerapan kriteria inklusi serta eksklusi yang jelas, diharapkan sampel yang diperoleh dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan mendalam mengenai pengaruh stres kerja, self-efficacy, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSI Muhammadiyah Kendal.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian diukur melalui kuesioner yang mengacu pada penelitian sebelumnya. Berikut adalah penjabaran definisi operasional dan indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skor/ Ukuran	Sumber
1.	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.	1.Keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya (Magnitude) 2.Keyakinan terhadap kemampuan pribadi (Strength) 3.Kemampuan menghadapi berbagai situasi kerja (Generality) 4.Mampu menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan 5.Mampu menggunakan pengalaman menyelesaikan masalah dalam pekerjaan 6. Yakin atas kemampuan diri dalam mengatasi kesulitan pekerjaan	Skala <i>likert</i> skor 1-5	(Bandura 2017) (Suratno and Fauzan 2023)
2.	Stres Kerja	Stres kerja merupakan kondisi tekanan atau perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan	1. beban kerja yang tinggi 2.merasa peran dan tanggung jawab saya sering tidak jelas. 3. Ketidak Jelasan Peran (<i>Role Ambiguity</i>) 4. Beban kerja 5. Karakteristik tugas	Skala <i>likert</i> skor 1-5	(Robbins. 2013)

3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah persepsi atau gambaran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.	1. Gaji atau Upah 2. Mutu Pengawasan (Supervisi) 3. Interaksi Sosial 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Promosi Jabatan	Skala <i>likert</i> skor 1-5	Luthnas (2006)
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah pencapaian keseluruhan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran	Skala <i>likert</i> skor 1-5	Onsardi (2020)

Alat Analisis

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. PLS memiliki kemampuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel serta melakukan analisis dengan pendekatan pengujian tunggal. Metode ini bertujuan untuk mengkonfirmasi teori sekaligus menjelaskan adanya hubungan antara variabel laten (Ghozali 2021). *Partial Least Squares* (PLS) merupakan salah satu metode analisis multivariat yang sering digunakan dalam statistika, terutama dalam analisis regresi. Metode ini efektif untuk mengatasi masalah multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel-variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain (Latan and Noonan 2017).

PLS memiliki beberapa keunggulan dalam penelitian, di antaranya: (1) Memungkinkan pengujian hubungan kausalitas, validitas, dan reliabilitas secara bersamaan; (2) Mampu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel; (3) Dapat menguji beberapa variabel dependen secara simultan dengan berbagai variabel independen; dan (4) Mengukur sejauh mana variabel indikator memengaruhi faktor masing-masing (Hair *et al.*, 2010)

Analisi Deskriptif

Analisis deskriptif dalam SmartPLS memberikan gambaran umum data, mencakup rata-rata, median, varians, dan standar deviasi. Ini juga membantu mendeteksi distribusi data, serta memvalidasi data awal dengan mengecek keberadaan data hilang atau outlier untuk memastikan kualitas sebelum analisis model (Ghozali 2021).

Analisis Model pengukuran (*Outer Model*)

Model ini berfokus pada hubungan antara variabel laten (*constructs*) dan indikatornya. Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruksi yang digunakan dalam model. Beberapa aspek penting yang dianalisis menurut Hair *et al.*, (2010):

1. Validitas Konvergen

Mengukur apakah indikator-indikator yang mengukur variabel laten benar-benar saling berkorelasi tinggi. Dilihat dari nilai *loading factor* (disarankan $> 0,7$) dan *Average Variance Extracted* (AVE) (disarankan $> 0,5$)

2. Validitas Diskriminan

Pengujian ini menilai hubungan diskriminan antar variabel menggunakan *cross loading factor*, dengan indikator dianggap valid jika nilainya $> 0,7$ atau minimal 0,6.

3. Uji Reliabilitas

Menilai konsistensi indikator dalam mengukur konstruk. Menggunakan *Composite Reliability* (CR) (disarankan $> 0,7$) dan *Cronbach's Alpha* (disarankan $> 0,6$).

Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berfungsi untuk menganalisis hubungan antara konstruk laten eksogen dan endogen, yang didasarkan pada hipotesis teoritis yang telah dikembangkan. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi kualitas model dalam menjelaskan dan memprediksi konstruk endogen (Ghozali & Latan, (2020). Evaluasi *inner model* dalam PLS-SEM mencakup empat indikator utama, yaitu:

1. Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

VIF mengukur seberapa besar inflasi varians suatu estimasi parameter karena adanya kolinearitas dengan parameter lain. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan bahwa varians parameter tersebut lebih besar dari yang seharusnya, karena adanya interkorelasi yang kuat antar variabel laten. Menurut (Hair et al. 2021) nilai VIF yang melebihi 5,0 mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model struktural. Oleh karena itu, nilai VIF sebaiknya berada di bawah 5,0 untuk memastikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang dapat mempengaruhi hasil estimasi model.

2. *R-square*

Pengujian ini mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan variasi pada konstruk endogen menggunakan *R-square*. Menurut Ghozali (2021), nilai R^2 merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan “baik” Nilai *R-square* sebesar 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* $\leq 0,33$ diartikan “lemah”.

3. *Predictive Relevance* (*Q-Square* / Q^2)

Q^2 digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu memprediksi nilai observasi dari konstruk yang bersifat endogen. Pengujian dilakukan melalui prosedur *blindfolding* (*Stone-Geisser test*), yang menghilangkan sebagian data dan menghitung seberapa akurat model dapat memprediksi data tersebut (Chin 1998)

Interpretasi nilai Q^2 (Chin 1998) dan (Hair et al. 2021) :

- a) $Q^2 > 0,35$: Kemampuan prediktif tinggi
- b) $Q^2 > 0,15$: Kemampuan prediktif sedang
- c) $Q^2 > 0,02$: Kemampuan prediktif rendah
- d) $Q^2 \leq 0$: Tidak ada kemampuan prediktif

Q^2 relevan untuk memastikan bahwa model tidak hanya fit terhadap data, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam melakukan prediksi terhadap konstruk endogen di masa mendatang.

4. *Normed Fit Index* (NFI)

Uji Kecocokan (Goodness of Fit / GoF). Untuk menguji model dinyatakan fit, menurut (Ghozali 2023) model persamaan struktural dengan menggunakan nilai $SRMR \leq 0,08$ model dinyatakan perfect fit dan jika nilai $SRMR 0,08 - 0,1$ dinyatakan fit. Nilai NFI (Normed Fit Index) diindikasikan model yang baik, jika rentang nilai $NFI > 0.90$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi menggunakan nilai *T-Statistic*. Hasil dianggap signifikan jika $P-Value \leq 0,05$ dan $T-Statistic \geq 1,96$ (Hair et al. 2010).

2. Uji Arah Hipotesis

Arah hipotesis dapat ditentukan dari nilai original sample, yang dapat bernilai positif atau negatif. Nilai positif menunjukkan hipotesis memiliki arah positif, sedangkan nilai negatif menunjukkan arah hipotesis yang negatif (Hair et al. 2010)

Uji Mediasi

Dalam model SEM-PLS, faktor penting dalam tes mediasi adalah nilai varian yang diperhitungkan (VAF), yang memungkinkan untuk membandingkan efek tidak langsung dan efek total (langsung + tidak langsung). VAF digunakan untuk mengetahui tingkat mediasi dari variabel intervening (mediasi) antara variabel independen dan dependen. (Hayes and Preacher 2014)

Rumus :

$$VAF = (\text{Indirect Effect}) / (\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}) \times 100\%$$

Interpretasi VAF:

1. $VAF < 20\% \rightarrow$ Tidak ada mediasi
2. $20\% \leq VAF \leq 80\% \rightarrow$ Mediasi parsial (partial mediation)
3. $VAF > 80\% \rightarrow$ Mediasi penuh (full mediation)

Metode VAF ini banyak digunakan dalam penelitian berbasis PLS karena sederhana dan mudah diterapkan setelah diperoleh nilai efek langsung dan tidak langsung dari hasil *bootstrapping*.