

Pengaruh Konflik Kerja, *Workload* dan Stres Kerja Terhadap *Work Motivation*

Jihan Rofila Qotrun Nada¹⁾, Dewi Andriani²⁾ Vera Firdaus³⁾

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: jihanrfl@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: dewiandriani@umsida.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: Verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract

This research discusses the influence of work conflict, workload, work stress, on work motivation of Medical Personnel at the Wonoayu Health Center. This research aims to determine the relationship between each independent variable and the dependent variable. The research method uses quantitative by sending questionnaires directly to each prospective respondent to collect data. The data used were respondents from Medical Personnel at the Tarik Health Center Wonoayu personnel totaling 100 employees. Data analysis technique is multiple linear regression using the help of SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences) software program to test research data. The results explained that work conflict influences work motivation, workload influences work motivation, work stress influences work motivation.

Keywords: Work conflict, workload, work stress, work motivation

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia memiliki salah satu faktor terpenting yang tidak boleh diabaikan dalam organisasi mana pun, baik itu institusi maupun bisnis. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang menyampaikan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia ialah sumber daya atau orang-orang yang bekerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk membantu suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. (Purwati et al., 2020).

Puskesmas merupakan salah satu instansi dibidang kesehatan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam seluruh kegiatan operasional kerjanya. Agar dapat tercapainya tujuan instansi kinerja pegawai sangat penting dijaga oleh instansi (Ningsih, 2017). Terdapat Fenomena yang ada di Puskesmas Wonoayu salah satunya tempat berobat yang dimiliki oleh masyarakat yang berada di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261. Kegiatan operasional dalam bidang jasa kesehatan yaitu pertolongan medis yang berhadapan langsung dengan pasien, membantu dan melayani secara profesional dalam bidangnya, dan sekaligus bertanggung jawab penuh atas kesembuhan pasien rawat jalan. Puskesmas Wonoayu dalam menjalankan pelayanan kesehatan telah berupaya melakukan usaha yang terbaik dalam

meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengurangi konflik kerja antara pegawai dengan pasien, mengurangi workload, dan stress kerja untuk mencapai tujuan instansi. Sebab pada tahun ini, 2023 motivasi pegawai mengalami naik turun disebabkan adanya konflik kerja tentang penyusunan standar tindakan pelayanan sehingga antara pegawai dengan pasien mereka kurang menjalin komunikasi dengan baik. Tetapi, tidak diimbangi dengan workload yang berlebih oleh instansi. Adanya kondisi kerja yang kurang nyaman, waktu kerja yang digunakan serta target yang harus dicapai kurang lebih 50 -100 pasien setiap harinya, sehingga pegawai mengalami stress kerja karena tidak ada dorongan atau semangat untuk bekerja.

Work motivation (motivasi kerja) sangat penting untuk membantu pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut (Nurofik & Yuliana, 2022) mengatakan bahwa motivasi pegawai yang telah diberikan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja mampu menjadi pondasi awal yang mempunyai dampak sangat besar dalam hal kedisiplinan saat menjalankan pekerjaan. Selain konflik, *workload*, dan stress kerja ada hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu (Nurjaya, 2021)). Tentu saja motivasi kerja juga berujung pada kepuasan pegawai. Salah

satunya adalah dengan selalu berada di tempat kerja dan berkontribusi semaksimal mungkin di tempat kerja. (Yasa & Dewi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemauan melakukan suatu pekerjaan dengan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang timbul dari diri pegawai.

Stres berlebihan dapat memicu adanya *work conflict*. (Kurniawati et al., 2018). Konflik merupakan suatu masalah yang muncul terjadi karena sebuah perbedaan atau pertentangan baik didalam diri sendiri, orang lain, ataupun seseorang dengan keadaan yang tidak sesuai harapan (Albert et al., 2023). Jika ada konflik di tempat kerja, operasi instansi akan terhambat karena pegawai akan merasa tidak nyaman saat bekerja dengan orang lain. Jika masalah ini diabaikan, dapat menyebabkan konflik menjadi lebih luas karena lingkungan sekitar mempengaruhi keterlibatan konflik. Pegawai dapat meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan yang disebabkan oleh konflik. (Dzulhidayat, 2022).

Workload (beban kerja) merupakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Aditya et al., 2021). Sedangkan Beban kerja juga didefinisikan sebagai suatu proses aktivitas yang perlu diselesaikan dengan cepat oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Ketika pegawai dapat mengatasi dan menempatkan dirinya terhadap tugas yang diberi, sehingga hal tersebut bukan jadi sebuah beban kerja. Tetapi, jika pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kegiatan dapat dikatakan sebagai beban kerja. (Issn, 2023) Menurut (Akuntansi, 2022) Tingkat pekerjaan yang diberikan oleh atasan menjadi perhatian dan faktor penting bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Beban kerja memberikan dampak buruk bagi pegawai yang bekerja, tuntutan beban kerja setiap instansi pasti memberikan beban kerja untuk pegawai, karena utamanya pegawai akan selalu diberi sebuah tugas yang bertujuan supaya instansi terus berjalan mencapai tujuannya (Saefullah, 2017).

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah komponen tambahan yang mempengaruhi turunya motivasi kerja. Stres Kerja merupakan Bagian hal yang utama bagi sebuah instansi yang berkaitan terhadap *work*

motivation (Muslim, 2021). Ada pengertian lain dari (Prastyo & Andriani, 2022) Stress kerja adalah Kondisi seseorang yang tegang dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik mereka. Dalam waktu singkat, stres yang diabaikan tanpa penindakan yang serius dari pihak instansi menjadikan pegawai merasa terpaksa, tidak termotivasi, dan frustrasi sebab pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja yang menurun.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penilitan (Ningsih, 2017) yang mengaitkan beban kerja dan konflik kerja dengan motivasi kerja. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan stress kerja dengan motivasi kerja. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah jumlah responden pada penelitian ini adalah 100 responden, sedangkan penelitian (Lubis et al., 2022) adalah 41 responden

Berdasarkan penilitan (Pelatihan et al., 2022) meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja, penelitian (Hardono et al., 2019), meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, penelitian (Fajrianti & Irfana, 2023) pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja, dan penelitian (Pelatihan et al., 2022) meneliti tentang pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang konflik kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dan penelitian penelitian terdahulu, dapat disimpulkan jika masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna mengetahui secara detail, maka dengan adanya penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan judul "Pengaruh konflik, workload, dan stress kerja terhadap work motivation tenaga medis UPTD Puskesmas wonoayu".

Literatur Riview

Konflik Kerja (X1)

Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi akibat salahnya komunikasi suatu keadaan dimana salah satu pihak pegawai dengan pasien (Hardi et al., 2019) ada pendapat

lain dari (Cendhikia, 2016) Konflik kerja adalah sebuah kegagalan komunikasi seseorang pegawai yang harus memberi pelayanan yang baik untuk pasien. Adapun Indikator – indikator yang dikemukakan oleh (Dzulhidayat, 2022)(Putri & Afriyeni, 2022)yaitu :

- a. Perbedaan pendapat: Suatu perbedaan atau ketidaksepakatan antara pegawai dengan pasien sehingga mengalami komunikasi kurang baik
- b. Salah paham: Sebuah kesalahan dalam memahami pembicaraan,maupun sikap seseorang sehingga menimbulkan kesalahpahaman.
- c. Bergantung pada tugas: Bergantung pada tugas Ini berarti bahwa tugas tergantung pada tugas lain atau lebih berkaitan pada satu sama lain saat melakukannya.
- d. Perbedaan tujuan: Sebuah sasaran yang kurang jelas sehingga beresiko tidak dapat mencapai tujuan instansi secara baik.

Konflik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap *Work motivation*. Pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ningsih, 2017)(Sari et al., 2015)(Andriani et al., 2020).

Workload (X2)

Beban kerja (*workload*) yaitu sebagaimana perbandingan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu standar (Bank, 2023) menurut (SILALAH, 2014) *Workload* (beban kerja) adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh (Nyoman Egarini et al., 2022) yaitu:

- a. Kondisi kerja: dimana kondisi atau situasi yang dialami oleh pegawai baik kondisi fisik ataupun psikologi saat bekerja yang memiliki pengaruh pada kenyamanan pegawai saat menjalankan pekerjaannya.

- b. Waktu kerja yang digunakan: Suatu proses yang dapat digunakan untuk pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- c. Target yang harus dicapai: Suatu komitmen atau kewajiban pegawai untuk bisa mencapai tujuan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku kerja, antara lain penelitian oleh(Lubis et al., 2022) (Nurofik & Yuliana, 2022) yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* Namun, Sebaliknya beberapa penelitian oleh (Nurofik & Yuliana, 2022) menemukan beban kerja tidak memberikan pengaruh pada *Work motivation*.

Stress Kerja (X3)

Stress kerja merupakan reaksi seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya dalam perbedaan-perbedaan yang ada dalam sebuah organisasi yang menuntut secara mental maupun fisik(Indriati, 2021). Adapun menurut (SILALAH, 2014) (Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, 2023) Stres kerja adalah Tekanan kurang menyenangkan yang berasal dari pribadi seseorang. Stres kerja adalah Pegawai yang mengalami kondisi tidak stabil dalam menghadapi pekerjaan(Khalil Wani, 2013). Menurut Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh(Dzulhidayat, 2022) yaitu:

1. Ambiguitas peran: Suatu beban pekerjaan yang berlebihan yang membingungkan pegawai,
2. Pengembangan Kerja: Seorang pegawai bekerja untuk suatu instansi, mereka harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Jika mereka hanya melakukan pekerjaan rutin, mereka akan menjadi jenuh dan bosan.
3. Hubungan kerja : Hubungan baik antara pegawai dengan pemimpin

dapat menciptakan tempat kerja yang baik akan membuat pekerja merasa nyaman.

Penyebab stres adalah karena adanya hubungan antar pribadi terjadi antar rekan kerja atau dengan atasan biasanya karena perbedaan tujuan, saling berkompetisi untuk mencapai target. Hal tersebut di buktikan dari beberapa penelitian terdahulunya yang dilakukan oleh (Achmad & Andriani, 2020)(Sari et al., 2015) bahwa Stres Kerja Berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

Work Motivation (Y)

Work motivation (motivasi kerja) adalah Keadaan Pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan(Nurjaya, 2021). Menurut (Hardono et al., 2019) *work motivation* (motivasi kerja) merupakan Suatu usaha seseorang pegawai untuk meraih tujuan instansi yang didampingi sebuah kemampuannya dengan sekuat tenaga. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan seorang pegawai untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan sebuah instansi(Guarango, 2022). Motivasi memaparkan beberapa indikator yaitu (Guarango, 2022)

- a. Kompensasi : segala bentuk pembayaran dari hasil kerja pegawai yang berupa uang atau barang. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan hasil kinerja yang telah mereka berikan didalam instansi.
- b. Syarat-syarat Kerja : dapat dikatakan keadaan-keadaan dilingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat melakukan segala aktifitas bekerja dengan nyaman dan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
- c. Perlengkapan tempat kerja: Segala hal yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan berikan kepada pegawai yang dapat digunakan dan bermanfaat untuk menunjang kinerja para pegawai.

- d. Evaluasi atasan : Segala sesuatu bentuk masukan atau arahan yang lebih baik untuk pegawai yang telah diberikan oleh atasan ditempat kerja untuk menumbuhkan rasa motivasi dalam kerja.
- e. Pekerjaan itu sendiri : Para pegawai yang telah berhasil mengerjakan semua hal pekerjaannya sendiri tidak dibantu dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat diberikan untuk memotivasi kepada pegawai lain agar lebih baik lagi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat untuk bekerja dalam suatu instansi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Hardono et al., 2019). Setiap instansi mengharapkan bahwa pegawai tidak Memiliki konflik kerja, beban kerja bahkan merasakan stress kerja sehingga adanya motivasi kerja agar dapat mempengaruhi faktor secara signifikan.

B. Metode Penelitian

Metode kuantitatif dipilih dan diterapkan dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif ialah hasil data yang didapat oleh peneliti berupa angka-angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif berfungsi dalam hal pengujian suatu teori atau mendefinisikan statistik dan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Konflik kerja(X1), *Workload*(X2), dan Stres kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah *Work motivation*(Y).

Lokasi penelitian ini berada dan dilakukan di Puskesmas Wonoayu tepatnya di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dan Tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Wonoayu. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 110 responden, Dari 110 responden kuesioner, 10 orang menyatakan bahwa mereka bukan Sebagian dari Tenaga medis di Puskesmas Wooayu. Oleh karena itu dari data 10

responden tersebut tidak dipergunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposiv random sampling*, merupakan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Nisak & Andriani, 2022). Pertimbangan tersebut sebagai berikut: a. Responden adalah Tenaga medis di Puskesmas wonoayu sidoarjo. b. Pendidikan terakhir responden yaitu SMK, D3, D4, S1, dan S2. c. Usia berkisar 22 – > 60 tahun Jadi Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel konflik kerja terdapat 4 indikator dengan 8 pernyataan, variabel Workload terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan, variabel stres kerja terdapat 3 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang akan diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban dari responden akan diukur dan dihitung menggunakan skala Likert. Dengan perhitungan skala Likert diukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala poin yaitu poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), dan poin 5 (sangat setuju). Sedangkan data sekunder dapat menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang terpercaya dan relevan. Teknik Analisa data yakni regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program software SPSS 24 (*Statistical Program For the Social Sciences*).

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,772	0,197	Valid
	X1.2	0,487	0,197	Valid
	X1.3	0,700	0,197	Valid
	X1.4	0,797	0,197	Valid
	X1.5	0,791	0,197	Valid
	X1.6	0,724	0,197	Valid
Workload (X2)	X2.1	0,913	0,197	Valid
	X2.2	0,733	0,197	Valid
	X2.3	0,797	0,197	Valid
	X2.4	0,944	0,197	Valid
	X2.5	0,907	0,197	Valid
	X2.6	0,884	0,197	Valid
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,776	0,197	Valid
	X3.2	0,601	0,197	Valid
	X3.3	0,848	0,197	Valid
	X3.4	0,850	0,197	Valid
	X3.5	0,662	0,197	Valid
	X3.6	0,766	0,197	Valid
Work Motivation (Y)	Y.1	0,599	0,197	Valid
	Y.2	0,783	0,197	Valid
	Y.3	0,710	0,197	Valid
	Y.4	0,647	0,197	Valid
	Y.5	0,782	0,197	Valid
	Y.6	0,692	0,197	Valid
	Y.7	0,750	0,197	Valid
	Y.8	0,675	0,197	Valid
	Y.9	0,567	0,197	Valid
	Y.10	0,590	0,197	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r_{hitung} > r_{tabel}, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Konflik Kerja (X1)	0,811	0,60	Reliabel

2	Workload (X2)	0,927	0,60	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,800	0,60	Reliabel
4	Work Motivation (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Workload (X2), Stress Kerja (X3), dan Work Motivation (Y) berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,205 + 0,240X_1 + 0,323X_2 + 0,830X_3 + e$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 7,205 menunjukkan apabila variabel konflik kerja, workload, dan stress kerja bernilai 0, maka tingkat variabel work motivation sebesar 7,205.

b. Konflik Kerja

Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja bernilai positif sebesar 0,240. Hal ini artinya, jika variabel konflik kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap,

maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,240.

c. Workload

Nilai koefisien regresi variabel workload bernilai positif sebesar 0,323. Hal ini artinya, jika variabel workload naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,323.

d. Stress Kerja

Nilai koefisien regresi variabel stress kerja bernilai positif sebesar 0,830. Hal ini artinya, jika variabel stress kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan work motivation sebesar 0,830.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,205	2,366		3,045	0,003
Konflik Kerja (X1)	0,240	0,059	0,250	4,102	0,000
Workload (X2)	0,323	0,152	0,187	2,123	0,036
Stress Kerja (X3)	0,830	0,149	0,549	5,563	0,000

Dependent Variable: Work Motivation (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df = n - k - 1$ ($100 - 3 - 1 = 96$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,102. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,102 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi <

0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Work Motivation.

b. Pengaruh *Workload* Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,123. Hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,123 > t_{tabel} 1,985 dan signifikansi < 0,05 ($0,036 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Workload secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Work Motivation.

c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Work Motivation*

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,563. Hal ini menunjukkan t_{hitung} 5,563 > t_{tabel} 1,985 dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2563,459	3	854,486	109,348	.000 ^b
	Residual	750,181	96	7,814		
	Total	3313,640	99			

a. Dependent Variable: *Work Motivation* (Y)
 B. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja, *Workload*

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 109,348 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,091, oleh karena itu F_{hitung} 109,348 > F_{tabel} 3,091 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel konflik kerja, *workload*, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	0,774	0,767	2,79542	1,935

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), *Workload* (X2), Konflik Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: *Work Motivation* (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,774 atau 77,4%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel *work motivation* dapat dijelaskan sebesar 77,4% oleh variabel konflik kerja (X_1), *workload* (X_2), stress kerja (X_3). Sedangkan sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan Program SPSS statistic. Dpat disimpulkan variabel Konflik kerja, *Workload*, dan stress kerja terhadap *Work motivation*.

1. Pengaruh Konflik kerja terhadap *Work motivation*

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,102. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini dapat diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang artinya Pentingnya membangun kebersamaan antar tenaga medis harus diperhatikan agar perawat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan juga membangun lingkungan kerja yang kondusif maka hal tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja tenaga medis (Ningsih, 2017). Konflik kerja terjadi biasanya ada faktor Kurangnya kebersamaan antar tenaga medis yang disebabkan oleh pergantians hift kerja yang terjadi dua kali dalam sehari. Seperti tenaga medis yang bekerja pada shift pagi

hari, kemudian tidak mengenal tenaga medis yang bekerja pada shift malam dan sebaliknya. Hal ini dapat diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh (Ningsih, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rsud Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir”. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*.

2. Pengaruh *Workload* terhadap *work motivation*
Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh t_{hitung} 2,123. Hal ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel *workload* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasil ini dapat diketahui bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang artinya tingkat *workload* tenaga medis semakin sedikit, maka motivasi kerja tenaga medis akan meningkat. *Workload* terjadi kapan saja dengan suasana dari pekerjaan itu sendiri. Profesionalitas dari tenaga medis untuk memberikan segala kemampuan dan tenaga yang dimiliki sehingga dapat bekerja sesuai kebutuhan dalam jasa pelayanan Kesehatan. Hal ini dapat diperkuat oleh penelitian terdahulu (Lubis et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Work motivation*.

3. Pengaruh Stres kerja terhadap *work motivation*
Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,563. Hal ini menunjukkan dan signifikansi 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja tenaga medis pada puskesmas wonoayu. Hasil ini dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*, yang artinya tingkat stress kerja tenaga medis semakin rendah, maka motivasi kerja tenaga medis akan meningkat. stress kerja dapat terjadi karena factor organisasional. Faktor tersebut akan muncul melalui tuntutan tugas, tuntutan peran,

tuntutan antar pribadi (Fajrianti & Irfana, 2023). Ketika seseorang mengalami stress kerja secara psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Politeknik Ketenagakerjaan Selama Penerapan *Work From Home* (WFH)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

4. Pengaruh konflik kerja, *workload*, dan stress kerja terhadap *work motivation*

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, *workload*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Hasil dari Uji F hitung menunjukkan sebesar 109,348. Hal ini bahwa puskesmas wonoayu melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya namun tidak membuat motivasi bekerja pegawai meningkat karena, merasa konflik kerja terjadi yang disebabkan keadaan sekitar atas perilakunya sendiri dengan apa yang dikerjakan dengan posisinya. *Workload* juga berpengaruh terhadap *work motivation* dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi sangat banyak sehingga tenaga medis mengalami penurunan *work motivation*. Serta stress kerja dapat terjadi karena factor adanya faktor, Faktor tersebut muncul melalui tuntutan kerja yang terlalu banyak

D. Kesimpulan

Work Motivation pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi dalam keberhasilan instansi, sehingga instansi harus memperhatikan faktor-faktor diantaranya adalah Konflik kerja, *Workload*, dan Stress kerja. Tenaga Medis UPT Puskesmas Wonoayu selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik karena semua yang berpartisipasi di Instansi sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi instansi. Menurut hasil uji penelitian yang dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen konflik kerja, *workload*, dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu *Work motivation*. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*. Hasil

- intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Issn, P. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No . 3 September 2023 E - ISSN Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. 12(3).
- Khalil Wani, S. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN, 2(3), 13–18. www.ijbmi.org
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95.
<https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Muslim, M. (2021). 421-Article Text-996-3-10-20230403. 24(3), 462–472.
- Ningrum, T., Simanungkalit, S. W., & Ketenagakerjaan, P. (2022). MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH). *Media Elektronik*, 1(3), 211–219.
<https://journal.yp3a.org/index.php/manabis>
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RsudDr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313.
<http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Periaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 5523–5532.
- Nyoman Egarini, N., Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, N., & Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- Pelatihan, P., Transformasional, K., Organisasi, B., Jatim, B., Pandemi, M., Sandy, M. F., Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., & Retnowati, N. (2022). *of Management Science*. 1–11.
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees. *Academia Open*, 7, 1–17.
<https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2666>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z.

- (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.166>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pendabuluan Akademika Journal*, 15(2)(1).
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Konflik dan Sters Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–10.
- SILALAH, A. Y. B. (2014). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Bagian Penilaian Rayon Elhetia*.
- Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, dan D. A. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerja. 8(3), 1203–1229.*