

PENGARUH PELATIHAN KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) PURI BUNDA DENPASAR

I Nengah Yudi Artana^{1*} | Gregorius Paulus Tahu² | Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: inengahyudiartana25@gmail.com

Abstract: Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) release version 25.0 for Windows*. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, seluruh hipotesis dinyatakan terbukti.

Kata kunci: pelatihan kerja, stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Menurut Histantara (2019), yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut (Arifudin, 2020) organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar merupakan salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, dan rehabilitatif bagi seluruh

lapisan masyarakat. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pihak *Human Resources Departement* (HRD), RSIA Puri Bunda Denpasar perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan yang belum optimal. Dari 80 orang karyawan, terlihat masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, tidak hadir dalam bekerja sehingga dapat mengurangi waktu kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan. Tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Januari 2023 yaitu sebesar 6,64%. Rata-rata tingkat absensi termasuk tinggi karena menyentuh angka 3,76% yang menunjukkan kinerja karyawan rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Menurut Fahmi (2016:162), peningkatan kinerja karyawan cenderung dapat ditingkatkan melalui individu karyawan itu sendiri maupun program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan/organisasi, sehingga pelatihan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar fenomena yang terkait dengan pelatihan kerja yaitu pada kualifikasi peserta pelatihan. Karyawan yang mengikuti pelatihan kurang memiliki motivasi yang tinggi dan menunjukkan minat yang besar terhadap pelatihan yang disampaikan. Dengan begitu, menyebabkan karyawan kurang memahami dan melaksanakan tugasnya.

Faktor stres kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Mangkunegara (2019: 89) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegasan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Temuan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja adalah pada beban kerja karyawan. Tuntutan tugas yang terlalu tinggi memberatkan para karyawan, terlebih pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan jabatan karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Simatupang, dkk (2023) mengemukakan bahwa “Konflik merupakan kondisi yang terjadi ketika dua pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.” Fenomena terkait konflik kerja yaitu konflik dalam diri seseorang. Tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami karyawan ketika bekerja dapat diduga karyawan wanita yang merasakan konflik peran ganda yang tinggi, ia mengalami kesulitan memenuhi tuntutan peran yang disebabkan oleh tekanan waktu (*Time based conflict*), seperti memiliki keterbatasan waktu dan tidak dapat memenuhi tanggung jawab rumah tangga dengan baik yang akhirnya mengganggu pekerjaan di kantor. Karyawan juga mengalami konflik yang disebabkan oleh ketegangan emosional (*Strain based*

conflict), seperti tanggung jawab besar dalam rumah tangga kepada keluarga atau tuntutan pekerjaan di kantor menjadikan beban yang membuat karyawan merasa kesulitan dan kelelahan untuk menjalankan peran lainnya.

Berdasarkan fenomena yang ada dan tidak tercapainya target kinerja karyawan karena adanya masalah pada pelatihan kerja, stres kerja dan konflik kerja dan tidak konsistennya penelitian terdahulu maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar?
- 3) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar?

LITERATUR

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Edwin Locke* pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2016, 67) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Sinambela 2016 : 136) menyatakan bahwa, “Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses yang terarah yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai untuk membentuk perilaku para karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian karyawan yang akan digunakan dalam pekerjaan saat ini (Fahrozi et al., 2022).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan pegawai dan berakibat pegawai menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020).

Konflik Kerja

Enny (2019:72) mengemukakan bahwa “Konflik merupakan kondisi yang terjadi ketika dua pihak atau lebih menganggap ada perbedaan posisi yang tidak selaras, tidak cukup sumber dan tindakan salah satu pihak menghalangi, atau mencampuri atau dalam beberapa hal membuat tujuan pihak lain kurang berhasil.”

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan cenderung dapat ditingkatkan melalui individu karyawan itu sendiri maupun program pelatihan yang diadakan oleh organisasi/rumah sakit. Penelitian yang sejalan tentang pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Purwanti dan Rushadiyati (2022), Kasmalena, dkk (2021), dan penelitian Hanafiah dan Juhadfi (2020) dengan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1): Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budiyo (2016:34) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya. Penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Widayati (2023), Kurniawan dan Rizki (2022) dan Ferils (2022), hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja karyawan menurun (berkurang) maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H_2): Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Kinerja karyawan

dipengaruhi oleh faktor faktor konflik kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Simatupang, dkk (2023), Romdona, dkk (2023), Rasyid, (2023) dan Khofifa, dkk (2022) dengan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila suatu konflik yang terjadi dan ditangani dengan maksimal maka akan berujung pada kinerja karyawan yang meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3): Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto VI/19 Denpasar. Alasan pemilihan lokasi tempat penelitian di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar karena diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, pelatihan kerja, stres kerja dan konflik kerja.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:167). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar sebanyak 80 orang. Berdasarkan populasi dengan jumlahnya yang kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya yaitu sebanyak 83 orang.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) release version 25.0 for Windows*. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 SK + \beta_3 KS + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

PK = Pelatihan Kerja

SK = Stres Kerja

KK = Konflik Kerja

$\beta_{1,2,3}$ = Slope atau Koefisien Estimate

ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Pada penelitian ini dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel pelatihan kerja, stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid dan telah memenuhi syarat validasi data, karena terlihat dari nilai R hitung $> r$ Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dapat di ketahui bahwa variabel pelatihan kerja, stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Nugroho, 2007 : 61). Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Multikoleniaritas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Pelatihan kerja	0,932	1.072
Stres kerja	0,623	1.605
Konflik kerja	0,637	1.570

Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser*. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,170	1,343		3,105	0,003		
	Pelatihan kerja	-0,055	0,047	-0,134	-1,158	0,251	0,932	1,072
	Stres kerja	-0,097	0,068	-0,202	-1,419	0,160	0,623	1,605
	Konflik kerja	0,004	0,094	0,006	0,046	0,964	0,637	1,570
a. Dependent Variable: AbsRes								

Tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Pelatihan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,393	2,344		14,670	0,000		
	Pelatihan kerja	0,314	0,083	0,278	3,797	0,000	0,932	1,072
	Stres kerja	-0,406	0,119	-0,304	-3,396	0,001	0,623	1,605
	Konflik kerja	-0,818	0,163	-0,443	-5,010	0,000	0,637	1,570

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,393 + 0,314 X_1 - 0,406 X_2 - 0,818 X_3$$

a) Pelatihan Kerja

Nilai koefisien untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,314 artinya apabila Pelatihan Kerja (X_1) meningkat sedangkan Stres Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).

b) Stres Kerja

Nilai koefisien untuk variabel stres kerja sebesar -0,406 artinya apabila Stres Kerja (X_2) berkurang (menurun) sedangkan Pelatihan Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_3) tidak berubah maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).

c) Konflik Kerja

Nilai koefisien untuk variabel Konflik Kerja sebesar -0,818 artinya apabila Konflik Kerja (X_3) berkurang (menurun) sedangkan Pelatihan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil dari analisis korelasi berganda dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788 ^a	0,621	0,606	2,55693
a. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Pelatihan kerja, Stres kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Analisis korelasi berganda pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,788. Nilai tersebut berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang artinya terdapat hubungan kuat antara Pelatihan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,606 atau 60,6%. Dapat diartikan variabel Pelatihan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,6% dan sisanya yaitu 39,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara Pelatihan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hasil dari uji t dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,393	2,344		14,670	0,000		
	Pelatihan kerja	0,314	0,083	0,278	3,797	0,000	0,932	1,072
	Stres kerja	-0,406	0,119	-0,304	-3,396	0,001	0,623	1,605
	Konflik kerja	-0,818	0,163	-0,443	-5,010	0,000	0,637	1,570

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X_1)
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel Pelatihan Kerja (X_1) menunjukan arah yang positif sebesar 0,314 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini berarti apabila pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.
- Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X_2)
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel Stres Kerja (X_2) menunjukan arah yang negatif sebesar -0,406 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel stres kerja (X_2) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila stres kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.
- Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel Konflik Kerja (X_3) menunjukan arah yang negatif sebesar -0,818 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Konflik Kerja (X_3) $0,022 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y), artinya apabila konflik kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,314. Dengan nilai tersebut, dapat dinyatakan pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini dapat diketahui dari pernyataan karyawan yaitu “Saya mendapatkan pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan dari perusahaan memperoleh nilai rata yang tertinggi” dan hipotesis terbukti. Menurut Hasibuan (2016 : 142), pelatihan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Purwanti dan Rushadiyati (2022), Kasmalena, dkk (2021), dan Hanafiah dan Juhaefi (2020) terbukti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel Stres Kerja (X_2) menunjukkan arah yang negatif sebesar -0,406. Dengan nilai tersebut, dapat dinyatakan stres kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan karyawan yaitu “Saya memiliki kedudukan dalam perusahaan yang jelas dengan memperoleh nilai rata yang tertinggi” dan hipotesis terbukti. Hasibuan (2016:122) mengemukakan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2023), Kurniawan dan Rizki (2022), dan Ferils (2022) dengan hasil penelitian terbukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel Konflik Kerja (X_3) menunjukkan arah yang negatif sebesar -0,818. Dengan nilai tersebut, dapat dinyatakan konflik kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan karyawan yaitu “Saya terjadinya konflik karena adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan dengan memperoleh nilai rata yang tertinggi” dan hipotesis terbukti. Konflik adalah suatu keadaan yang terjadi akibat adanya perbedaan persepsi, preferensi dan pandangan terhadap suatu hal yang akhirnya kemudian diaplikasikan dalam bentuk pertentangan, perdebatan, hingga perkelahian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, dkk (2023), Romdona, dkk (2023), Rasyid (2023), dan Khofifa, dkk (2022) dalam penelitiannya bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Puri Bunda Denpasar, yang berarti peningkatan pelatihan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa penurunan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula, konflik kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa berkurangnya konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Limitasi

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja karyawan, seperti: keadilan organisasional, budaya organisasi, Kompensasi finansial dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan konsumen pada layanan prima yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferils, F. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 25-36.
- Hanafiah, H., & Juhadi, J. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bersalin kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 333-413.
- Histiantera, K. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2).
- Kasmalena, K., Deswarta, D., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1).
- Khofifa, N., Prasetyo, A., & Setyawan, D. (2022). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening pada pt. Tekad karya putera situbondo. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 88-97.
- Kurniawan, A., & Rizki, M. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt perkebunan mitra ogan. *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*, 2(2), 148-164.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2019). *Evaluasi kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Rasyid, M. R. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Outlet Kopiria. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Romdona, R., Suryana, S., & Mulyana, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (Survei pada tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya). *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8-20.
- Simatupang, S., Siregar, Z. M. E., & Harahap, D. D. (2023). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(4), 1-16.
- Widayati, C. C. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 pada PT. Pabrik kertas tjiwi kimia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 28-46.