

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan tidak diragukan lagi terkait dengan peran sumber daya manusia, yaitu personel yang ditugaskan untuk melaksanakan semua operasi dalam organisasi (Trisnawati *et al.*, 2021). Karyawan di perusahaan harus menampilkan kinerja yang handal untuk mengoptimalkan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja (Ahmad *et al.*, 2019). Tentunya, hal ini tidak terlepas dari eksekusi yang ditampilkan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Dalam industri kesehatan, staf rumah sakit memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas perawatan pasien (Firdausi *et al.*, 2013). Praktisi keperawatan mampu beroperasi secara profesional ketika permintaan dan kualitas pelayanan kesehatan pasien di rumah sakit meningkat. Akibatnya, struktur stres kerja perawat (dalam contoh ini, sebagai karyawan rumah sakit) mungkin berbeda dari pekerja lain karena sifat unik dari kewajiban dan misi mereka dalam industri kesehatan (Rahman *et al.*, 2017).

Stres kerja karyawan merupakan fenomena umum yang dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja dan kinerja (Julvia, 2016). Stres biasanya diidentifikasi oleh efek yang ditimbulkannya pada individu, seperti tekanan, kecemasan, dan kekhawatiran. Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang sering dilaporkan di banyak perusahaan, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara keterampilan karyawan dengan harapan atau tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Vijayan, 2017).

Adha *et al* (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong semangat seseorang untuk bekerja, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dengan maksud untuk memperoleh kepuasan. Beberapa penelitian berusaha menjelaskan faktor yang bisa mempengaruhi motivasi bekerja seperti imbalan yang diberikan (Kayode, 2016). Syaifuddin (2017) peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menambah motivasi pekerja melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat mengurangi tingkat stres. Oleh karena itu, ketika karyawan termotivasi dengan tepat, hal ini dapat berkontribusi pada kinerja mereka secara positif (Mensah *et al.*, 2013).

Kinerja karyawan dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, karena itu penting bagi karyawan untuk dapat mengelola tugas mereka secara efektif. Hameed, (2014) mengkonseptualisasikan kinerja sebagai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat dibandingkan dengan karyawan lainnya. Keberhasilan ini didasarkan pada metrik yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja karyawan mengarah pada profitabilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan karena memungkinkan mereka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Menurut Emilda *et al* (2017), sektor pekerjaan yang berpotensi tinggi terhadap stres kerja adalah rumah sakit. Pada hakekatnya, sebuah rumah sakit merupakan salah satu jenis industri jasa, dalam hal ini industri jasa kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit harus mematuhi aturan bisnis dengan berbagai fungsi manajerial (Santosa, 2004). Setiap organisasi yang berharga akan selalu mencari metode untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja yang termotivasi adalah pekerja yang lebih produktif (Muntaha *et al.*, 2017). Sayangnya, dalam penelitian lain menyatakan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan stres kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Prawira *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan pernyataan selanjutnya, karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk pemberi kerjanya (Wartono, 2017).

Alasan peneliti mengambil fenomena tentang stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi sebagai kepuasan kerja ini karena di rasa belum banyak peneliti yang menelitinya. Meskipun sebelumnya telah banyak penelitian yang menggunakan variabel tersebut, namun dengan kondisi yang berbeda. Selain itu, di beberapa jurnal yang telah di baca, ditemukan adanya hasil yang seimbang antara memiliki pengaruh dan yang tidak memiliki pengaruh, hal tersebutlah yang menjadi gap dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat stres kerja, motivasi, kinerja karyawan maupun tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja. Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sumbangan literatur baru terhadap stres kerja, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja melalui metode mediasi serta pengaruhnya dalam bidang industri dan organisasi.