

## ***The Influence Of Health, Work Safety, And Work Stress On The Performance Of Non-Medical Employees At Parama Sidhi General Hospital***

### **Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi**

**A.A.N Oka Suryadinatha Gorda<sup>1\*</sup>, I Made Mai Noval<sup>2</sup>, Ni Luh Sri kasih<sup>3</sup>,  
Made Dedy Purnamawan<sup>4</sup>**

Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS)<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2,3,4</sup>

[okagorda@gmail.com](mailto:okagorda@gmail.com)<sup>1</sup>, [madenoal17@gmail.com](mailto:madenoal17@gmail.com)<sup>2</sup>, [srikasih71@gmail.com](mailto:srikasih71@gmail.com)<sup>3</sup>,

[madededypurnamawan@gmail.com](mailto:madededypurnamawan@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research aims to explore the impact of health, work safety and work stress on the performance of non-medical employees at Parama Sidhi Hospital in an effort to improve their performance. The method used is a quantitative approach with a quasi-experimental type of research. Data was collected through a questionnaire using the Agree and Disagree Scale, and analyzed using the SEM Partial Least Square (PLS) Visual equation model version 3.0. The research population consisted of 79 people, and a sample of 44 people was selected using the Purposive Random Sampling technique. The research results show that occupational health has a positive and significant influence on the performance of non-medical employees, with a coefficient of 0.459 and a statistical t value of 4.165, occupational safety also has a positive and significant influence on the performance of non-medical employees, with a coefficient of 0.329 and a statistical t value of 3.359, Job stress has a positive and significant influence on the performance of non-medical employees at Parama Sidhi Hospital, with a coefficient of 0.227 and a statistical t value of 2.313. These findings emphasize the importance of factors such as occupational health, occupational safety, and stress management in improving the performance of non-medical employees. medical at Parama Sidhi Hospital.*

**Keywords:** Health, Safety, Job Stress, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kesehatan, keselamatan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai non medis di RS Parama Sidhi dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian quasi eksperimen. Data dikumpulkan melalui angket menggunakan Skala Setuju dan Tidak Setuju, dan dianalisis menggunakan model persamaan SEM Partial Least Square (PLS) Visual versi 3.0. Populasi penelitian terdiri dari 79 orang, dan sampel sebanyak 44 orang dipilih menggunakan teknik Purposive Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis, dengan koefisien sebesar 0,459 dan nilai t statistik 4,165, keselamatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis, dengan koefisien sebesar 0,329 dan nilai t statistik 3,359, Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RS Parama Sidhi, dengan koefisien sebesar 0,227 dan nilai t statistik 2,313. Temuan ini menekankan pentingnya faktor-faktor seperti kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan manajemen stres dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Parama Sidhi.

**Kata Kunci:** Kesehatan, Keselamatan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

#### **1. Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan suatu sarana Kesehatan yang menyelenggarakan atau bergerak pada bidang Kesehatan atau Upaya kesehatan. Terkait Upaya Kesehatan, perlu kita ketahui bahwa Upaya Kesehatan ialah suatu kegiatan yang berorientasi pada memelihara

maupun meningkatkan Kesehatan dan memiliki tujuan untuk merealisasikan suatu derajat kesehatan yang maksimal bagi setiap orang. Pada suatu upaya kesehatan dilaksanakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), serta pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang dilakukan secara menyeluruh, terpadu serta berkesinambungan. Menurut (Khairul Saleh, 2019). Sumber daya manusia atau SDM pada suatu perusahaan perlu dikelola atau dimanajemen secara profesional dengan maksud agar dapat terwujudnya keseimbangan, baik antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan maupun kemampuan suatu perusahaan. Keseimbangan ataupun keselarasan tersebut ialah kunci penting pada suatu Perusahaan, untuk dapat tumbuh atau berkembang secara produktif, dan wajar. Dengan adanya peraturan terkait manajemen sumber daya manusia ataupun SDM secara profesional, dimana hal tersebut diharapkan mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara produktif.

Karyawan merupakan suatu instrument penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk menjalankan operasional pada suatu organisasi yang telah disepakati atau yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik, serta terciptanya kepuasan kerja pada setiap karyawan, sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang memenuhi harapan dari Perusahaan atau organisasi, dimana perusahaan harus memperhatikan terkait kebutuhan karyawan seperti misalnya terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Dimana hal tersebut Sering diabaikan atau kurang mendapat perhatian secara intensif oleh beberapa organisasi atau Perusahaan, meskipun kita menyadari bahwa keselamatan kerja merupakan sesuatu hal yang perlu diperhatikan secara lebih intensif, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tentunya akan membawa suatu kerugian pada organisasi atau Perusahaan itu sendiri, baik dari segi keuangan, waktu, maupun tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan insiden dari terjadinya kecelakaan kerja tersebut (Kang & Saputra, 2022).

Kemajuan informasi dan teknologi pada jaman sekarang yang terjadi di hampir seluruh belahan dunia (globalisasi) membuat terbukanya persaingan dan pasar bebas serta kompetisi di segala bidang kehidupan manusia saat ini dan segala bidang usaha yang ada di masyarakat. Hal tersebut juga terjadi pada bidang usaha khususnya jasa pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi seperti halnya fasilitas Kesehatan pada tingkat pertama maupun lanjutan, baik antara rumah sakit (RS) yang dikelola oleh pihak pemerintahan maupun yang dikelola oleh swasta. Salah satu alternatif dalam Upaya menjaga SDM atau sumber daya manusia pada suatu organisasi atau Perusahaan, bisa dilakukan dengan cara mengimplementasikan atau mengadopsi terkait Kesehatan dan keselamatan kerja atau dikenal dengan istilah K3. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia *Nomor 50 tahun 2012*, terkait Kesehatan serta keselamatan kerja, dimana dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa terkait segala bentuk kegiatan, harus menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan Pegawai melalui, adanya upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit akibat yang dapat ditimbulkan dari aktivitas kerja. Tidak hanya itu, msaih pada Peraturan Pemerintah *No 50 Tahun 2012* juga menyampaikan terkait bahwa setiap organisasi atau perusahaan wajib dan harus menerapkan terkait keselamatan dan Kesehatan kerja atau K3 pada organisasi atau perusahaannya.

Kinerja ialah suatu hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai atau dihasilkan oleh seorang karyawan setelah melaksanakan aktivitas atau menjalankan serta menyelesaikan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya kepada karyawan tersebut (Prabu et al., 2016). Pandangan lain terkait kinerja juga di sampaikan oleh para ahli yaitu (Paputungan et al., 2013), dimana beliau menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang Mengacu pada standar pencapaian tugas yang membentuk atau mendesain suatu pekerjaan pegawai. Kinerja mepresentatifkan atau merefleksikan terkait seberapa baik dan benarnya karyawan pada pemenuhan persyaratan suatu pekerjaan. Tidak

hanya itu, (Ema Nurhayati, 2017) juga memberikan pandangannya terkait kinerja, dimana beliau menyatakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan kewajibannya atau tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan adanya peningkatan kinerja karyawan hal ini tentu akan memberikan dampak positif, sebagai suatu Upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan itu sendiri, (Andika Dwi Putra Pamungkas & Prasetya, 2017). Karyawan atau pegawai yang memiliki hasil kerja atau kinerja yang tinggi akan mampu dalam menengerjakan tugasnya secara cepat dan memiliki keterampilan tersendiri dalam menemukan alternatif untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepadanya, berbanding terbalik dengan karyawan ataupun pegawai yang memiliki hasil kerja yang rendah, dimana hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan tidak maksimal karena disebabkan oleh keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, dan hal ini akan secara tidak langsung berimbas pada sustainability atau keberlangsungan dari Perusahaan tersebut, dimana hal ini disampaikan oleh salah satu para ahli yaitu (Mariatie & Hasanah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, 2022), dimana beliau menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan atau keterkaitan yang spesifik serta signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Serta kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan atau menggunakan empat variabel yaitu diantaranya ialah variable hubungan karyawan terhadap pelanggan, Produktivitas karyawan, terkait relasi antara manajemen dengan karyawan, serta dari turn over karyawan atau pergantian karyawan. Pandangan atau pendapat berbeda terkait kontribusi K3 terhadap kinerja, disampaikan oleh salah satu para ahli yaitu menurut (Rahman, 2016), dimana beliau mengungkapkan bahwa tidak adanya keterkaitan atau hubungan dari K3 kepada kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi, dimana kinerja organisasi tersebut dipengaruhi atau di bentuk berdasarkan tingkat kehadiran karyawan yang bekerja. Pandangan berbeda juga di sampaikan oleh salah satu para ahli terkait K3 terhadap pembentukan kinerja, yaitu menurut (Kurniliasari, 2015), dimana beliau menyatakan bahwa apabila dianalisis secara parsial, bahwa kesehatan kerja tidak memiliki kontribusi atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Tetapi keselamatan kerja memiliki pengaruh yang spesifik serta signifikan terhadap pembentukan kinerja. Apabila Ditinjau berdasarkan pengaruhnya secara simultan dari Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pembentukan kinerja pada pasukan UPT Pemadam Kebakaran Kota Malang, menunjukkan terdapatnya kontribusi secara simultan terkait Kesehatan dan keselamatan kerja pada pembentukan kinerja.

Ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Pradana, 2018), menemukan bahwa, dimana variable mediasi yaitu stres kerja dari pengembangan karir, hubungan pekerjaan, serta lingkungan kerja dalam pembentukan kinerja karyawan pada industri di Dong Xuyen, Vietnam. Dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut menemukan bahwa pengembangan karir, hubungan pekerjaan, serta lingkungan kerja memiliki kontribusi atau dampak kepada Stres kerja. Namun, stres kerja tidak memiliki kontribusi dalam pembentukan suatu kinerja. Pandangan selaras juga disampaikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukma & Trishananto, 2022), dimana beliau menemukan bahwa Stres kerja serta spiritualitas memiliki kontribusi dalam pembentukan Performance. Akan tetapi pada variable stres kerja terhadap pembentukan kinerja tidak memiliki pengaruh yang positif signifikan. Oleh sebab itu dapat dipahami bahwa semakin tinggi atau besar stress kerja yang dimiliki karyawan maka akan berdampak terhadap rendahnya kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Perlu diketahui bahwa Rumah Sakit Parama Sidhi, merupakan rumah sakit yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani No. 171 A. Desa Baktiseraga - Singaraja, Provinsi Bali. Dimana rumah sakit Parama Sidhi merupakan organisasi atau Perusahaan yang bergerak pada badan usaha pelayanan kesehatan atau penyedia layanan Kesehatan, dimana rumah sakit

Prama Sidhi merupakan suatu bagian dari unit bisnis yang dikembangkan oleh Manajemen PT. Parama Sidhi Singaraja yang telah berdiri serta mulai menjalankan aktivitas bisnisnya atau beroperasi di Kabupaten Buleleng pada tanggal 20 Agustus 2005.

Rumah Sakit Parama Sidhi Singaraja hingga saat ini tetap konsisten memberikan pelayanan kesehatan dan tidak terlepas dari inovasi secara berkesinambungan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia serta ditunjang infrastruktur lainnya. Berikut kami tampilkan informasi capaian kinerja penilaian pelayanan para pegawai non medis di rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja.

**Tabel 1. Pencapaian kinerja pegawai non medis di rsu. Parama sidhi singaraja**

Devisi	Target Kinerja	Capaian Kinerja 2020	Capaian kinerja 2021	Capaian kinerja 2022
Rekam Medis	100 %	85%	92 %	91 %
FO & Admin	100 %	80 %	85 %	91 %
KASIR	100 %	85 %	88 %	91 %
SECURITY	100 %	80 %	85 %	87 %
SOPIR	100 %	75 %	80 %	85 %
HK	100 %	80 %	88 %	85 %
LAUNDRY	100 %	85 %	88 %	85 %
CARE GIVER	100 %	75 %	80 %	88 %
CUSTOMER CARE	100 %	70 %	85 %	90 %
ENGINNERING	100 %	75 %	80 %	90 %
MANAJEMEN	100 %	85 %	90 %	90 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja para pegawai non medis selama 3 (Tiga) tahun terakhir mengalami naik turun dan bahkan belum mencapai target kinerja 100 %, yang paling rendah terjadi ditahun 2020, karena pada tahun itu dunia sedang mengalami pandemi, sehingga dipandang perlu peningkatan nilai yang didasarkan pada elemen penilaian kinerja atas perilaku para pegawai untuk mendukung kinerjanya dalam menjaga mutu pelayanan yang sesuai dengan standar. Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti terdorong ingin melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi”*.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Hubungan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Deddy Junaedi1), Bambang Swasto2), 2013), menunjukkan adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditandai dengan nilai p-value < 0,005 dan memiliki hubungan pengaruh sebesar 25,40%. Selain itu, terdapat sumbangan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,5%. Analisis dari penelitian (Venty Resania Rizky Anjani 1), 2014) menunjukkan adanya hubungan kuat antara kesehatan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 38,8%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (I Putu Drakar Christiawan Putra1), I Wayan Sujana2), 2022), yang mengkaji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi penelitian ini adalah memperlihatkan kesamaan dalam pengkajian pengaruh kesehatan, keselamatan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian,

terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, terutama pada subyek penelitiannya. Penelitian ini mengambil subyek pegawai non medis di RSUD Parama Sidhi Singaraja, sedangkan penelitian sebelumnya mengambil subyek pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

#### **Hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh (Kartikasari et al., 2017) dapat dijelaskan bahwa keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan. Keselamatan kerja merupakan variable kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variable lainnya. Hasil analisis dari (Elphiana E.G1, Yuliansyah M. Diah2, 2017) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. International Power Mitsui Indonesia (IPMOMI). Uji Parsial menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

#### **Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai pasti dihadapkan oleh tekanan kerja yang mampu menjadikan pegawai stress. Umumnya stress dapat membantu, tetapi pada kenyataannya yang sering terjadi, stress malah merusak prestasi kerja. Secara sederhana stress kerja juga dapat mendorong atau mengganggu pekerjaan tergantung tingkat stress yang dihadapi. Termasuk dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah pemantauan tingkat stress pegawai. Tingkat stress yang tinggi atau rendah, jika bertahan untuk waktu yang lama, akan berdampak pada kinerja karena pekerja merasakan tekanan terkait pekerjaan. Hal ini sesuai dengan temuan (Kurniawan et al., 2021) bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative dan substansial terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini berbanding terbalik dengan penelitian (Wartono, 2017) menyimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistic terhadap kinerja karyawan.

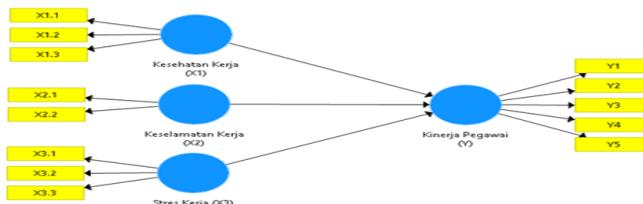
### **3. Metode Penelitian**

Penelitian dapat berhasil dengan baik berdasarkan langkah - langkah atau cara yang digunakan untuk menemukan masalah yang akan diteliti baik dari perolehan data maupun pengolahan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah sehingga dalam hal ini perlu adanya metode penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian quasi eksperimen. Metode penelitian quasi eksperimen kuantitatif merupakan penelitian yang memberikan perlakuan dan mengukur akibat perlakuan namun tidak menggunakan sampel acak untuk menyimpulkan perubahan yang disebabkan oleh perlakuan tersebut.

Kelompok uji coba atau eksperimen serta kelompok pembanding atau control, dalam pemilihannya tidak dilakukan dengan metode dipilih secara acak, dimana kedua kelompok ini sudah ada sebelumnya serta tidak adanya perubahan terkait perlakuannya. Metode quasi eksperimen kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan sebab akibat dengan melibatkan kelompok control dan kelompok eksperimen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket dengan alat ukur Skala Setuju-Tidak Setuju dan teknik analisis data menggunakan model persamaan SEM Partial Least Square (PLS) Visual versi 3.0, jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 79 orang dan Teknik sample yang digunakan ialah Purporsonal random sampling dan memperoleh sample sebanyak 44 orang.

#### 4. Hasil Dan Pemahasan Hasil

##### Hasil



**Gambar 1. Model Struktural**

Dari gambar 1 Mendeskripsikan bahwa Kesehatan Kerja (X1) Diukur melalui Tiga Indikator , Keselamatan Kerja (X2) Diukur melalui Dua Indikator , kemudian Stres Kerja Diukur Melalui Tiga Indikator, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui Lima Indikator. Ditinjau dari Arah panah antar indikator, menunjukkan bahwa penelitian mengaplikasikan indikator reflektif yang relative, guna dalam upaya untuk mengukur suatu persepsi. Hubungan yang akan diteliti atau dianalisis disimbulkan dengan anak panah antar konstruk.

##### Menilai Outer Model

Dalam Smart PLS memiliki tiga kriteria atau ketentuan dalam penggunaan teknik analisis data yaitu meliputi untuk menilai Outer Model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability serta Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara Item Score atau Component Score yang diestimasi melalui software PLS.

##### 1. Convergent Validity

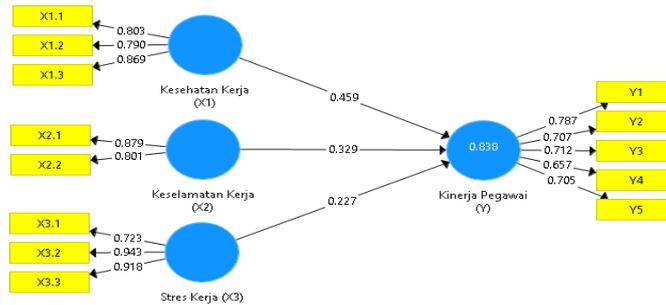
Terkait pengukuran reflektif dapat dinyatakan tinggi apabila menghasilkan nilai korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Akan tetapi, pada penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 – 0,60 dianggap sudah memenuhi atau cukup. Pada penelitian ini hasil Output Smart PLS dari Loading Faktor yang dihasilkan ialah sebagai berikut ini:

**Tabel 2. Outer Loading**

	Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.863			
X1.2	0.750			
X1.3	0.869			
X2.1		0.879		
X2.2		0.801		
X3.1			0.723	
X3.2			0.543	
X3.3			0.518	
Y1				0.787
Y2				0.707
Y3				0.712
Y4				0.757
Y5				0.705

Ditinjau dari tabel Dari Tabel 2, dapat diamati bahwa semua nilai loading factor untuk seluruh indikator telah melebihi standar nilai yang telah ditetapkan, yakni antara 0,50 hingga 0,60. Indikator dengan nilai loading factor terendah adalah Y5, dengan angka sebesar 0,705, yang menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi karena melebihi ambang batas 0,70. Secara keseluruhan, nilai loading factor untuk rata-rata indikator juga menunjukkan korelasi di atas 0,70. Dengan demikian, maka bisa dipahami bahwa indikator-indikator dengan nilai di atas

0,70 dalam penelitian ini dianggap valid atau telah memenuhi standar convergent validity. Berikut merupakan hasil outer loading :



Gambar 2. Nilai Outer Loading

**Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* dilakukan guna memastikan bahwa setiap konsep dari setiap variabel laten berbeda dengan variable lainnya. Model yang memiliki *discriminant validity* yang baik, apabila nilai loading dari setiap indicator, dari variabel laten menghasilkan nilai loading yang paling tinggi dibandingkan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* pada penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Discriminant Validity (Cross Loading)**

	Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Stres Kerja (X3)
X1.1	0.803	0.545	0.731	0.549
X1.2	0.790	0.697	0.615	0.553
X1.3	0.869	0.542	0.757	0.675
X2.1	0.550	0.879	0.752	0.566
X2.2	0.671	0.801	0.599	0.580
X3.1	0.692	0.501	0.657	0.723
X3.2	0.584	0.625	0.674	0.943
X3.3	0.602	0.625	0.693	0.918
Y1	0.675	0.568	0.787	0.507
Y2	0.547	0.498	0.707	0.571
Y3	0.506	0.514	0.712	0.604
Y4	0.533	0.757	0.657	0.525
Y5	0.769	0.543	0.705	0.589

Suatu indikator dinyatakan valid apabila mempunyai loading Factor tertinggi pada suatu konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lainnya, tabel 3 menyatakan bahwa loading factor kepada konstruk X1.1 ( 0.803 ) ternyata nilainya lebih tinggi dari pada konstruk lainnya. Yaitu loading factor terhadap X1.2 (0,545 ), X1.3 (0.731 ) dan Y (0,549 ). Serta sama juga dengan indikator lainnya, dalam usaha memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan teknik *Average Variance Extraced* (AVE). Dimana konstruk yang bagus memiliki syarat nilai AVE harus diatas >0,50. Hasil uji AVE dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 4. Average Variance Extraced (AVE)**

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extraced (AVE)
Kesehatan Kerja (X1)	0.758	0.709	0.861	0.674
Keselamatan Kerja (X2)	0.789	0.767	0.828	0.707
Kinerja Pegawai (Y)	0.760	0.761	0.839	0.511
Stres Kerja (X3)	0.827	0.830	0.900	0.752

Ditinjau dari Tabel 4 menghasilkan nilai AVE pada keseluruhan variabel diatas >0,50 yang mengidentifikasi bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat standar serta bisa dinyatakan valid.

**Composite reliability**

Syarat atau kriteria dari reliabilitas juga dapat dilihat pada nilai *composite reliability* serta *Cronbach's Alpha* dari setiap konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi, bila ditinjau dari nilai *composite reliability* yang berkorelasi diatas >0,70 serta nilai *cronbach's Alpha*>0,60. Pada tabel 5 ialah hasil output *composite reliability* serta *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel :

**Tabel 5. Nilai Composite Reliability Dan Cronbach Alpha**

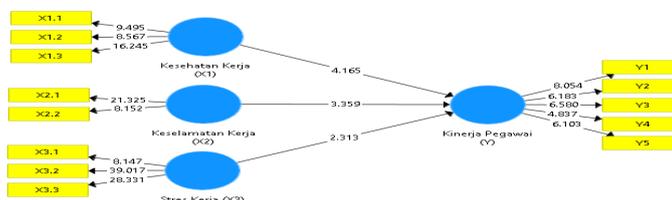
Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keamanan Kerja (X1)	0.758	0.709	0.861	0.674
Keselamatan Kerja (X2)	0.789	0.767	0.828	0.707
Stres Kerja Pegawai (X3)	0.760	0.761	0.839	0.511
Stres Kerja (X3)	0.827	0.830	0.900	0.752

Berdasarkan dari Tabel 5 menunjukkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini memperoleh nilai composite reliability diatas >0,70, serta nilai *cronbach's alpha* berkorelasi diatas >0,60. Terkait nilai *composite reliability* serta *cronbach's alpha* dengan nilai korelasi terendah berada pada konstruk Keselamatan Kerja dengan nilai 0,828 dan 0,707. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk penelitian ini sudah reliabel.

**Pengujian Model Struktural atau Inner Model**

Dalam menguji inner model, dilaksanakan guna mengetahui hubungan antara konstruk nilai signifikansi, serta *R-square* berdasarkan model penelitian. Model struktural dilakukan evaluasi dengan *R-square* pada konstruk dependen, uji-t dan signifikan dari koefisien parameter struktural.

**1. Inner Model**



**Gambar 3. Inner Model**

Untuk menilai model menggunakan PLS dimulai dengan memperhatikan R-square pada setiap variabel laten endogen. Tabel 6 merupakan hasil nilai R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

**Tabel 6. Nilai R-square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.838	0.826

Dari tabel 6 menunjukkan *R-square* pada variabel Kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,838, dan untuk nilai *R-Square Adjusted* Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,826. Korelasi nilai *R-Squares* 0,67, 0,33 dan 0,19 pada variabel laten endogen, pada model structural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2012). Berdasarkan hasil yang diperoleh berkorelasi dengan nilai 83,8% yang mencerminkan model structural kuat, variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Kesehatan Kerja, Keselamatan kerja, dan stres kerja

### Pengujian Hubungan

Dalam PLS, untuk melakukan suatu pengujian secara statistic pada keseluruhan hubungan, dilaksanakan melalui simulasi, serta menggunakan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian menggunakan bootstrap juga bertujuan untuk mengurangi masalah ketidaknormalan pada data penelitian. Berikut merupakan hasil pengujian dengan metode bootstrapping dengan menggunakan Smart PLS :

**Tabel 7. Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kesehatan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.459	0.466	0.110	4.165	0.000
Keselamatan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.329	0.323	0.098	3.359	0.001
Stres Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.227	0.229	0.098	2.313	0.021

Ditinjau dari tabel 7 menunjukkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,459, selanjutnya pada Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien parameter 0,329, dan yang terakhir ada Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter 0,227. Nilai t-tabel untuk memenuhi tingkat signifikansi ialah  $\alpha = 0,05$  dan *degree of freedom* (df) = 40 adalah 1,687. Perlu diketahui bahwa, t-statistik lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa konstruk endogen berpengaruh terhadap konstruk eksogen. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketiga hubungan konstruk diatas dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa Kesehatan, Keselamatan kerja, dan Stres kerja berkontribusi terhadap pembentukan Kinerja Pegawai.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi

Berdasarkan dari hasil penelitian ini yang sudah dijelaskan di tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan ditinjau dari hasil koefisien sebesar 0,459 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 4.165. Dengan demikian menunjukkan bahwa penerapan kesehatan kerja di rumah sakit umum parama sidhi sangat optimal, tanpa adanya kesenjangan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum parama sidhi itu sendiri khususnya pegawai non medis. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Semakin baik tingkat kesehatan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Kesehatan kerja yang berpengaruh positif bagi kinerja pegawai non medis di Rumah sakit umum parama sidhi dinyatakan diterima.

Dari hasil penelitian ini terdapat satu indikator pada Kesehatan kerja yang memiliki nilai paling besar yaitu X1.3 sebesar 0,437, demikian pula dengan variabel Kinerja Pegawai yang memiliki nilai terbesar pada indikator Y.1 sebesar 0,787. Dalam indikator ketiga pada variable X1, disebutkan bahwa Pengaturan penerangan ditempat kerja ini yang sangat besar nilainya, karena mata adalah salah satu bagian dari indra manusia yang sangat besar pengaruhnya untuk melakukan aktivitas sehari – hari. Diperusahaan ini komite K3RS melakukan antisipasi kerusakan inra penglihatan dengan cara menggunakan system penerangan sesuai dengan peraturan Permenaker No.5 Tahun 2018 dengan metode Lux.

Selain itu juga disebabkan karena peneliti menemukan kondisi yang sangat baik dari perusahaan tempat dimana peneliti melakukan penelitian, dimana perusahaan sangat memperhatikan kesehatan pegawainya, dengan melakukan medical cek up setiap tiga bulan sekali , mulai dari awal pegawai itu bergabung sampai dilanjutkan secara berkala. Selain itu juga pegawai diberikan tambahan vitamin dan makan dari hasil olahan bahan makanan yang segar dari para ahli gizi Rumah Sakit. Dengan demikian pegawai diperusahaan tersebut bekerja dengan maksimal karena tanpa ragu akan kesehatannya terganggu.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja**

Sesuai dari penelitian ini yang sudah dijelaskan pada tabel 7, dapat diketahui bahwa Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja pegawai non medis adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0,329 dan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 3,359. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non medis di rumah sakit umum parama sidhi. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan Semakin baik penerapan keselamatan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja.

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi, serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Kurniliasari, 2015). Secara parsial, kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila ditinjau dari pengaruhnya secara simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang. Hasil dari penelitian ini juga terdapat satu indikator pada Keselamatan kerja yang memiliki nilai paling besar yaitu X2.1 sebesar 0,879, demikian pula dengan variabel Kinerja Pegawai yang memiliki nilai terbesar terdapat pada dua indikator dengan nilai yang sama yaitu pada indikator Y.1 sebesar 0,787.

### **Pengaruh Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi.**

Dari hasil penelitian ini yang sudah dijelaskan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pegawai non medis di rumah sakit umum parama sidhi adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0,227 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 2,313. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi dapat diterima. Hal ini disebabkan karena, perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian, sangat memperhatikan kesehatan, keselamatan kerja dari pegawainya, khususnya pegawai non medis, sehingga pegawai dapat menekan tekanan kerja yang diterima dan mampu mengelola stress kerja dengan sangat baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat walaupun tekanan akibat stress kerja juga tinggi.

Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi, Stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Performance. Hasil dari penelitian ini terdapat salah satu indikator pada stres kerja yang memiliki nilai paling besar yaitu X3.2 sebesar 0,943, demikian pula dengan variabel Kinerja pegawai yang memiliki nilai terbesar terdapat pada dua indikator dengan nilai yang sama yaitu Y.1 sebesar 0,787.

## 5. Penutup kesimpulan

Berdasarkan dari perolehan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti serta setelah dilakukannya pengolahan data, maka hasil penelitian tentang Kesehatan, Keselamatan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi dapat di Tarik suatu kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai non medis adalah positif signifikan. Dilihat dari hasil koefisien sebesar 0,459 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 4.165. Dengan demikian menunjukkan penerapan kesehatan kerja di rumah sakit umum parama sidhi dengan optimal, tanpa adanya kesenjangan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum parama sidhi itu sendiri khususnya pegawai non medis. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Semakin baik tingkat kesehatan pegawai non medis, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja.
2. Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja pegawai non medis adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0,329 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 3,359. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai on medis di rumah sakit umum parama sidhi..
3. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pegawai non medis di rumah sakit umum parama sidhi adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0,227 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 2,313. Dengan demikian menggambarkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi dapat diterima.
4. Dari ketiga hasil diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi adalah indikator Kesehatan kerja, yang mana terlihat dari table menunjukkan bahwa hasil koefisien sebesar 0,459 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,687 yaitu 4.165

## Daftar Pustaka

- Andika Dwi Putra Pamungkas, D. H., & Prasetya, A. (2017). KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan PT . INKA ( Persero )). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103. <https://www.neliti.com/id/publications/87716/pengaruh-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kemampuan-kerja-dan-kinerja-ka>
- Deddy Junaedi1), Bambang Swasto2), H. N. U. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 127–136. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/336>
- Elphiana E.G1, Yuliansyah M. Diah2, & M. K. Z. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 103–118.

- ownload.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH%2520KESELAMATAN%2520DAN%2520KESEHATAN%2520KERJA%2520KARYAWAN%2520TERHADAP%2520KINERJA%2520KARYAWAN%2520STUDI%2520PADA%2520KARYAWAN%25
- Ema Nurhayati. (2017). PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://media.neliti.com/media/publications/292248-pengaruh-penerapan-sistem-penilaian-e-ki-138c06a2.pdf>
- I Putu Drakar Christiawan Putra1), I Wayan Sujana2), N. N. A. N. (2022). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia*, 3(3). [https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/1173](https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/1173)
- Kang, L., & Saputra, A. (2022). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT CAHAYA SAMUDRA SHIPYARD. *Jurnal Scientia Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(2). [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/5836](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/5836)
- Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, M. D. D. M. (2022). ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VIRTUE DRAGON NICKEL INDUSTRY KONAWA. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(11). <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/12634/7851>
- Kartikasari, R. D., Swasto, B., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 89–95. [ownload.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH%2520KESELAMATAN%2520DAN%2520KESEHATAN%2520KERJA%2520KARYAWAN%2520TERHADAP%2520KINERJA%2520KARYAWAN%2520STUDI%2520PADA%2520KARYAWAN%25](https://www.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH%2520KESELAMATAN%2520DAN%2520KESEHATAN%2520KERJA%2520KARYAWAN%2520TERHADAP%2520KINERJA%2520KARYAWAN%2520STUDI%2520PADA%2520KARYAWAN%25)
- Khairul Saleh. (2019). KEBUDAYAAN KOTA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Volume*, 4(2), 43–51. <https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/download/476/503>
- Kurniawan, F., Sakti, A., Muttaqien, F., & Irwanto, J. (2021). Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr . Haryoto Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 234–239. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm%0APengaruh>
- Kurniliasari, I. (2015). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan pada UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang. Malang: PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/13740/JurnalTaufiq.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja ( The Effect of Education and Training on Work Ethic and Its Implications for Performance ). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/220/135>
- Paputungan, F. R., Karir, J., Karir, J., Disiplin, D. A. N., Pengaruhnya, K., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). MOTIVASI, JENJANG KARIR DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK

- SULUT CABANG CALACA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 679–688.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>
- Prabu, A. S., Surabaya, U. N., Wijayanti, D. T., & Surabaya, U. N. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya ). *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (Jebik)*, 5(2), 104–117. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/view/17144/14635>
- Pradana, T. P. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)* [UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA].  
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13740/JurnalTaufiq.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rahman, J. (2016). STRUCTURAL EQUATION MODELING PADA MODEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN IKLIM KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(2), 85–107. <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/453/354>
- Sukma, F. A., & Trishananto, Y. (2022). Dampak spiritualitas , motivasi , dan stres kerja terhadap kinerja dosen IAIN Salatiga selama masa work from home. *Journal of Management and Digital Business*, 2(September 2021), 13–22.  
<https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb>
- Venty Resania Rizky Anjani 1), I. K. S. 2). (2014). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bumi indah lines surabaya. *Jurnal Majalah Ekonomi*, XVIII(2).  
[https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/1173](https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/1173)
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>