

## ***Analysis of Skill, Work Attitude and Work Stress on Employee Performance in The Medical Service Sector at RSUD. Haji in East Java Province***

### **Analisis Skill, Sikap Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan Medik RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur**

**Yusuf Priyoji Setiyawan<sup>1</sup>, Gendut Sukarno<sup>2\*</sup>**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
[yusufps2602@gmail.com](mailto:yusufps2602@gmail.com)<sup>1</sup>, [sukarnogendut@yahoo.co.id](mailto:sukarnogendut@yahoo.co.id)<sup>2\*</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine skills, work attitudes, and work stress influence the performance of employees in the medical service sector at the Haji Regional Hospital in East Java Province. Smart PLS software is used for quantitative methods. Data were collected through questionnaires from 47 respondents with saturated sampling techniques. The results showed that skills and work attitudes, and work stress had a positive and significant effect on employee performance in the medical service sector at the Haji Regional Hospital in East Java Province.*

**Keywords:** Skill; Work Attitude; Work Stress; Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh *skill*, sikap kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang pelayanan medik RSUD Haji Provinsi Jawa Timur. Software Smart PLS digunakan untuk metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 47 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *skill* dan sikap kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang pelayanan medik RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

**Kata Kunci:** Skill; Sikap Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

## **1. Pendahuluan**

Memasuki era globalisasi, organisasi atau perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing untuk dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara responsif. Adaptasi terhadap perubahan eksternal perlu diimbangi dengan perubahan internal, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selain modal finansial dan aset fisik lainnya, SDM adalah aset vital dalam perusahaan, karena SDM yang baik sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan.

Dalam konteks rumah sakit, pentingnya manajemen SDM menjadi semakin krusial, mengingat rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat kerja, tetapi juga sebagai penyedia layanan kesehatan yang langsung berdampak pada kehidupan pasien. Kualitas layanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja SDM, yang mencakup dokter, perawat, teknisi medis, dan staf pendukung lainnya.

RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan terkemuka di Kota Surabaya, Jawa Timur. Berdiri di atas lahan yang strategis, rumah sakit ini telah melayani masyarakat dengan dedikasi tinggi sejak tahun berdirinya. Dengan visi untuk menjadi rumah sakit pilihan masyarakat dan berstandar internasional, RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur terus berinovasi dan meningkatkan layanan medisnya.

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Kinerja mencakup proses pekerjaan dalam mencapai tujuan serta hasil akhir. Fitri & Sukarno (2023) mendefinisikan

kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditentukan.

Untuk memenuhi tuntutan lingkungan yang selalu berubah, rumah sakit perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan pada pasien. Peran perawat sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Namun, pada kenyataannya masih terjadi fluktuatif kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Menurut Pradhana *et al.*, (2024) faktor yang memengaruhi kinerja adalah *skill*. Rumah sakit perlu memastikan bahwa telah memiliki SDM dengan kinerja yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa karyawan harus terus menerus mengembangkan dan meningkatkan *skill* mereka agar dapat memberukan kontribusi yang maksimal bagi rumah sakit.

Selain *skill*, sikap kerja juga memengaruhi kinerja karyawan, yang di mana sikap dianggap sebagai konsep utama dalam psikologi sosial (Latief *et al.*, 2019). Menurut Lidya & Lengkong (2016) mengatakan bahwa sikap kerja adalah cara seseorang mengatur perasaan dan pikirannya serta cara mereka bertindak terhadap elemen lingkungannya.

Selain sikap kerja, ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, stres di tempat kerja adalah salah satunya (Simanjuntak *et al.*, 2021). Ada ketidakseimbangan antara dorongan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk menangani pekerjaan mereka yang menyebabkan stress kerja (Kriskito & Rini, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu mendapatkan hasil tentang stres kerja tidak konsisten. Menurut penelitian Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negative dan signifikan. Namun, penelitian oleh Al Utsmani & Sukarno (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Skill**

Amirullah dalam (Pamungkas *et al.*, 2023) mendefinisikan *skill* adalah tindakan yang dilakukan untuk mendukung penyelesaian tugas yang diberikan dan berfungsi sebagai indikator kemampuan yang dimiliki seseorang. Reber dalam (Nurjan, 2016) mendefinisikan *skill* sebagai kemampuan untuk mencapai hasil tertentu dengan mengadopsi perilaku yang terorganisir dengan baik, penuh perhitungan, dan selaras dengan situasi yang ada..

Menurut Handoko dalam (Pamungkas *et al.*, 2023) terdapat empat indikator *skill*, yaitu: 1) Persepsi, 2) Pengendalian Diri, 3) Tanggung Jawab Kolektif, dan 4) Tanggung Jawab Individu.

### **Sikap Kerja**

Menurut Robbins & Judge dalam (Fitri & Sukarno, 2023) sikap kerja adalah suatu penilaian yang menyenangkan atau tidak relevan dengan keadaan, objek, atau individu. Pitriyani & Halim (2020) mendefinisikan bahwa sikap kerja merupakan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk pengalaman yang mengesankan ataupun kurang mengesankan.

Menurut Azwar dalam (Fitri & Sukarno, 2023) terdapat tiga indikator sikap kerja, yaitu: 1) Komponen Kognitif, 2) Komponen Afektif, dan 3) Komponen Konatif/Perilaku.

### **Stres Kerja**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan stres kerja adalah seseorang sedang mengalami tekanan di tempat kerja mereka, yang menyebabkan *respons* negatif dan merasa terbebani

untuk menyelesaikan tugas. Robbins dalam (Al Utsmani & Sukarno, 2022) mendefinisikan stres kerja merupakan kondisi yang dinamis di mana individu berhadapan dengan peluang, rintangan, atau tuntutan terkait dengan aspek-aspek yang sangat diinginkan, di mana hasil akhirnya dianggap penting meskipun belum pasti.

Menurut Afandi dalam (Qoyyimah *et al.*, 2020) terdapat empat indikator stress kerja, yaitu: 1) Tuntutan Tugas, 2) Tuntutan Peran, 3) Tuntutan Antar Pribadi, dan 4) Kebijakan Organisasi.

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengatakan hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas ketika mereka melakukan tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan disebut arti dari kinerja. Pramana & Iryanti (2023) Kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu atau dalam periode yang telah ditetapkan sehingga hasil kerja dapat diselesaikan sesuai dengan standar organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Saragih & Siahaan, 2021) terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Kerja Sama, dan 4) Sikap.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode *sampling* jenuh, mengingat populasi perawat di layanan medis RSUD Haji Provinsi Jawa Timur hanya sebanyak 47 orang. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dari responden utama. Analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode PLS.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Validitas Konvergen

Validitas indikator pada penelitian ini diukur berdasarkan nilai beban faktor (*factor loading*) pada beban luar (*outer loading*). Nilai ini menunjukkan korelasi Keterkaitan antara indikator dan variabel, jika nilainya lebih dari 0,5 itu dikatakan memadai. Sebagai bukti pengukuran tersebut memenuhi standar validitas konvergen, setiap konstruk yang ditampilkan dalam tabel nilai ini lebih dari 0,5.

Table 1. Validitas Konvergen

	<i>Skill</i> (X1)	Sikap Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.900			
X1.2	0.864			
X1.3	0.921			
X1.4	0.717			
X2.1		0.777		
X2.2		0.890		
X2.3		0.835		
X3.1			0.854	
X3.2			0.897	
X3.3			0.867	
X3.4			0.888	
Y1				0.852
Y2				0.852

Y3	0.747
Y4	0.764

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Semua indikator penelitian, termasuk *skill*, sikap kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai melebihi 0,5, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Oleh karena itu, kriteria validitas kovergen dipenuhi oleh indikator-indikator tersebut.

### Validitas Diskriminan

Nilai AVE yang digunakan dalam model pengukuran berikutnya menunjukkan seberapa baik variabel laten menjelaskan varian indikator. Jika nilai AVE melebihi 0,5, maka validitas konvergen dianggap memadai. Hasil pengukuran AVE adalah, sebagai berikut:

	<b>AVE</b>
<b><i>Skill</i></b>	0.648
<b>Sikap Kerja</b>	0.698
<b>Stres Kerja</b>	0.730
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.768

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Secara keseluruhan, variabel *skill* dianggap valid, dengan nilai 0,648 untuk variabel *skill*, nilai 0,698 untuk variabel sikap kerja, nilai 0,730 untuk variabel stres kerja, dan nilai 0,768 untuk variabel kinerja karyawan, semuanya dengan nilai di atas 0,5.

### Composite Reliability

Untuk menilai reliabilitas struktur dalam model tertentu, nilai *comopsite reliability* digunakan. Konstruksi dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya melebihi 0,7.

	<b>Composite Reliability</b>
<b><i>Skill</i></b>	0.826
<b>Sikap Kerja</b>	0.797
<b>Stres Kerja</b>	0.900
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.802

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Hasil analisis mengungkapkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mampu diandalkan dengan nilai *composite reliability* melebihi 0,7.

### R-Square

Nilai  $R^2$  menggambarkan seberapa efektif variabel eksogen, yang merupakan variabel independen, untuk menjelaskan variabel endogen, yang merupakan variabel dependen, dalam model. Koefisien determinasi ini memiliki rentang nilai dari nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  semakin rendah, maka akan semakin kurang efektif Variabel independen dalam menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel dependen.

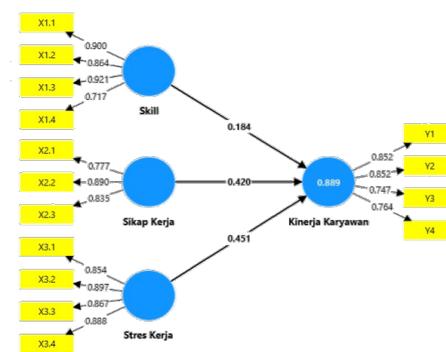
Table 4 - R-Square

Skill	R-Square
Sikap Kerja	
Stres Kerja	
Kinerja Karyawan	0.889

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Hasil tabel menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0.889, yang berarti model ini dapat menjelaskan hingga 88,9% variasi dalam kinerja karyawan akibat variabel-variabel independen seperti keterampilan, sikap kerja, dan stres kerja. Sisa 11,1% variasi berasal dari variabel lain yang tidak tercover dalam penelitian ini.

### Analisis Model PLS



Gambar 1. Analisis PLS

Mengacu pada gambar di atas, hasil analisis PLS menunjukkan nilai  $P$ -Values di bawah 0,05. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan dengan hipotesis:

1. Pengaruh positif dan signifikan dari *skill* terhadap kinerja karyawan diterima, dengan nilai  $P$ -Values 0,000 yang berada dibawah  $\alpha = 0,05$  (5%), serta nilai  $T$ -Statistic 4,265 yang melampaui 1,96, menandakan adanya hubungan positif.
2. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan juga diterima sebagai positif dan signifikan, dengan nilai  $P$ -Values 0,030 yang lebih rendah dari  $\alpha = 0,05$  (5%), serta nilai  $T$ -Statistic 2,169 yang melebihi 1,96, mengindikasikan hubungan positif yang signifikan.
3. Pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan ini tidak diterima, dengan nilai  $P$ -Values 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (5%), dan nilai  $T$ -Statistic 4,375 yang lebih besar dari 1,96, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan.

### Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *skill* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang pelanan medik RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Latief *et al.*, (2019) yang juga menunjukkan bahwa *skill* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. karyawan cenderung berpeforma lebih baik apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan *skill* mereka, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja Perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang pelayanan medik RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur. Temuan ini sejalan dengan studi Ambiya & Firdaus (2019) yang juga menemukan bahwa sikap kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterhubungan antara sikap dan pekerjaan sangat penting, di mana karyawan diharapkan dapat menunjukkan sikap yang konstruktif. Sikap positif ini dapat memainkan peran kunci dalam mencapai keberhasilan Perusahaan atau organisasi.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan ini mengungkapkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. bidang pelayanan medik RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur. Temuan ini mendukung hasil studi Simanjuntak *et al.*, (2021) yang mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja tertentu akan berdampak baik, karena mereka lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja lebih berkualitas.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Hasil pengujian mengungkapkan bahwa *skill*, sikap kerja, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan bidang pelayanan medik RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *skill*, sikap kerja yang positif, dan pengelolaan stres yang baik dapat secara substansial meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Terdapat beberapa saran atau rekomendasi untuk RSUD. Haji Provinsi Jawa Timur bidang pelayanan medik, sebagai berikut:

1. Mengembangkan tanggung jawab kolektif di antara perawat untuk meningkatkan kerja sama tim dan kualitas perawatan pasien. Salah satunya adalah dengan mengadakan rapat tim rutin, di mana perawat saling berbagi informasi mengenai kondisi pasien dan tantangan yang dihadapi, sehingga semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama dan dapat mencapai tujuan bersama.
2. Memperhatikan sikap kerja perawat, khususnya komponen afektif dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan atau pengakuan secara rutin kepada perawat atas dedikasi dan upaya mereka dalam merawat pasien. Pengakuan semacam ini tidak hanya meningkatkan keterikatan emosional perawat terhadap pekerjaannya, tetapi juga memotivasi mereka untuk terus memberikan kualitas perawatan yang terbaik kepada pasien.
3. Mengelola stres kerja perawat dengan fokus pada tuntutan peran, salah satu contohnya adalah memberikan pelatihan dan pembekalan yang sesuai dengan peran masing-masing perawat. Misalnya, jika perawat menghadapi tuntutan peran yang kompleks atau spesifik, rumah sakit dapat menyelenggarakan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam area tersebut.

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja

karyawan. Dengan melibatkan variabel-variabel ini, diharapkan hasil penelitian menjadi lebih akurat dan bermanfaat, memberikan perusahaan wawasan yang lebih komprehensif dan strategis.

#### Daftar Pustaka

- Al Utsmani, M. M., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Tuban. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(2), 983–995. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V4i2.4362>
- Ambiya, D., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. 2(3), 269–288.
- Fitri, R., Sari, A., & Sukarno, G. (2023). *Analysis Of Knowledge Management , Skill And Work Attitude On Employee Performance At Pt . Bank Bni Bojonegoro Branch Office*. 2(3), 763–776.
- Kriskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). *Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 1164–1173. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V4i2.4477>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/Jupiis.V11i2.12608>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Nurjan, S. (2016). *Psikologi Belajar* (W. Setiawan (Ed.)). Wade Group.
- Pamungkas, G. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh Skill Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja. 2(2).
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap. 1, 162–167.
- Pradhana, R. A., Widhianingrum, W., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 12326–12340.
- Pramana, T. N., & Iryanti, E. (2023). *The Influence Of Knowledge Management And Self-Efficacy On Employee Performance At Pt Cipta Nirmala ( Semen Gresik Hospital )*. 3(5), 1685–1698.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/Corpusid:218803314>
- Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V6i2.5883>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2, 83–98. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.1215>
- Yunita Lidya, Lengkong, G. S. (2016). Pengaruh Knowledge Management , Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado ). 16(01), 147–158.