



PENGARUH STRES KERJA, EFIKASI DIRI DAN KREATIFITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DJASAMEN SARAGIH

Sarjani Saragih¹, Elisabet Siahaan²
sarjanisrgh18@gmail.com¹, elisabet@usu.ac.id²

Program Studi S1 Manajemen Ekstensi, FEB, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Keywords

Work Stress,
Self Efficacy
Creativity

Abstract

The purpose of this research is to identify and analyze the influence of job work stress, self-efficacy, and creativity on the employee's performance of the Regional Public Service Agency at RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. This research is explanatory, namely research that aims to explain the relationship between variables that have been determined as variables to be studied. The data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis method used is quantitative descriptive using multiple linear regression. The population in this research was 72 employees. The number of samples in this research was 72 employees with saturated sampling data collection techniques. The result showed that work stress, self-efficacy, and creativity significantly affect the performance of BLUD employees at RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. The partial test showed that self-efficacy and creativity variable has positive and significant on employee performance of BLUD employees at RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. In contrast, the work stress variable has negative and significant on employee performance. BLUD employees at RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Creativity is a dominant variable influencing employee performance at RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selalu berusaha memberikan upaya maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Demircioglu & Chen, 2018). Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusia baik adalah stres kerja. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Menurut Robbins & Judge (2017) prestasi kerja atau kinerja pegawai yang tidak efisien dan efektif dipengaruhi oleh tingkat stres yang tinggi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah efikasi diri. Alwisol (2019), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri ini adalah penilaian seorang individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu atas suatu pekerjaan sehingga sukses. Efikasi diri menunjukkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan berhasil.

Kreatifitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja Kurniawati & Siahaan (2021). Kreatifitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetik, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Tingkat kreatifitas seseorang akan membantu dalam penyelesaian pekerjaan maupun masalah yang dihadapi.

Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar yang telah menjadi rumah sakit Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan SK Walikota Pematangsiantar nomor 445/632/VII/WK-2014, tanggal 16 agustus 2014. Rumah Djasamen ini memiliki pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang merupakan pegawai non PNS dan diperbaharui kontaknya setiap sekali dalam 2 tahun. Pegawai BLUD ini berfokus pada bagian administrasi rumah sakit yang berada di pusat pelayanan rumah sakit. Kualitas pelayanan menjadi hal yang penting bagi penyedia pelayanan kesehatan, dimana proporsi yang sama besarnya juga diberikan pada praktisi pemasaran yang memberikan perhatian pada kualitas pelayanan (Barus, 2017). Sehingga diharapkan pegawai BLUD mampu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik guna meningkatkan kinerja rumah sakit. Untuk melihat peningkatan kinerja pegawai BLUD, berikut tabel penilaian kinerja pegawai :

Tabel 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai BLUD
Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar
Periode Tahun 2019-2020

Kategori	Predikat	Nilai Kompetensi	Tahun			
			Pegawai 2019		Pegawai 2020	
			I	II	I	II
1.	Sangat buruk	<50	-	-	-	-
2	Buruk	51-65	3	3	5	4
3	Cukup	66-75	14	16	17	20
4	Baik	76-90	29	28	26	27
5	Sangat baik	>91	26	25	24	21
Jumlah pegawai			72	72	72	72

Sumber : RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar

Tabel 1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai BLUD mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat melalui kategori "sangat baik" yang mengalami penurunan setiap semester dari tahun 2019 hingga 2020 dan jumlah pegawai dengan kategori "cukup" mengalami peningkatan setiap tahunnya. Untuk melihat penurunan kinerja ini, diduga karena kurangnya perhatian di dalam mememanajementi stres kerja, pegawai masih belum memiliki efikasi diri optimal, serta kreatifitas yang belum maksimal dilaksanakan.

Pra-survey yang dilakukan kepada beberapa pegawai BLUD, diketahui bahwa pegawai BLUD mengalami stres yang cukup tinggi. Kondisi stres kerja yang paling dirasakan oleh pegawai adalah cepat merasa letih dengan banyaknya pekerjaan ditambah lagi ketika pasien yg datang tidak melengkapi persyaratan administrasi dan tidak memenuhi kriteria. Kemudian pegawai merasa tertekan dengan banyaknya prosedur baru yang harus dihadapi dalam penanganan pasien misalnya ketika harus menerima pasien baru yang datang, ada perasaan khawatir para pegawai akan penularan virus corona serta koordinasi yang kurang jelas dari atasan sehingga membuat pegawai merasa jengkel dan membuat beberapa pegawai menghindari pekerjaannya contohnya berusaha mencari ijin dengan berbagai alasan untuk menghindari pekerjaannya. Stres kerja yang dialami oleh pegawai BLUD ini juga berdampak pada kemampuannya akan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilakukan juga pra-survey terhadap variabel efikasi diri, yang menunjukkan bahwa pegawai BLUD masih belum memiliki efikasi diri yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya usaha pegawai dalam menyelesaikan setiap kesulitan pekerjaan, misalnya ketika ditemui masalah pendataan pasien yang tidak sesuai dengan data medis kebanyakan pegawai tidak berusaha menyelesaikannya justru menunda hingga menjadi kesibukan diakhir bulan yang harus dituntaskan. Pegawai belum mampu bersikap positif dalam situasi dan kondisi yang berubah ketika peraturan baru tentang prosedur pelayanan pasien pada masa pandemik covid-19 contoh pegawai harus menjaga jarak dan melakukan screening data pasien dengan jarak jauh mengurangi efektifitas pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, para pegawai BLUD belum terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan kreative, masih dengan cara-cara yang lama, cara-cara yang standar. Hal ini dibuktikan dengan pegawai kurang mampu menghasilkan ide dengan cepat serta dengan cara-cara terbaru dalam penyelesaian masalah untuk mempersingkat dalam merekap sebuah data rekam medik dan kurangnya keinginan untuk mempermudah proses arsip agar tidak menumpuk, tidak merasa tertantang dalam penyelesaian pekerjaan yang sulit, melakukan pekerjaan tanpa inovasi yang baru, masih tetap bertahan dengan kebiasaan lama contohnya dengan pencatat dengan kertas tanpa menggunakan komputer.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja dapat membantu ataupun juga merusak kinerja perusahaan. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, pegawai merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Masduki (2014) bahwa stres kerja berpengaruh mempunyai korelasi negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka artinya semakin tinggi tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Tergantung pada reaksi setiap pegawai untuk menanggapi stres kerja yang dialaminya. Penelitian yang dilakukan penelitian Aslihah (2018), stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Wicaksono (2019) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depot LPG Balogan PT Pertamina. Pada penelitian ini, stres kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dan juga berdasarkan penelitian oleh Wirya & Andiani (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Tingkat stress yang tinggi maupun rendah akan jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang dialami oleh seorang pegawai akan memberikan dampak yang berbeda bisa jadi positif ataupun negatif. Stres kerja bergantung pada upaya setiap pegawai dalam mengendalikan stres kerja guna untuk meningkatkan kinerjanya atau justru sebaliknya.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri berperan penting dalam seseorang terutama dalam menjalani pekerjaan yang dilimpahkan. Kepercayaan diri sendiri terhadap kemampuan diri merupakan kunci utama untuk menjadikan seseorang semangat dan tekun dalam menjalani pekerjaannya dalam kondisi apapun. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Iqbal, Yonathan, & Siti (2016) diperoleh bahwa di rumah sakit SMC Samarinda, karyawan yang memiliki *self-efficacy* atau efikasi diri positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. *Self-efficacy* akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Siahaan (2019) mengemukakan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV kantor pusat Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri para pegawai maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya apabila tingkat efikasi diri seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Selanjutnya didukung juga dengan penelitian oleh Sitepu (2020), efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Ketika seorang karyawan sudah memiliki efikasi diri yang cukup baik, maka dia cenderung yakin akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan sukses dan menciptakan kondisi yang nyaman dalam berbagai situasi.

Dari hasil penelitian yang terdahulu dapat dijelaskan bahwa ketika seorang pegawai memiliki efikasi diri yang baik dan diaplikasikan dengan optimal pasti akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai

Kreatifitas merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan persaingan global yang dihadapi oleh perusahaan. Sehingga dengan semakin kreatif seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Diharapkan juga dengan perkembangan jaman, karyawan mampu meningkatkan kreatifitasnya guna membantu dalam penyelesaian tugas yang dilimpahkan.

Menurut Wibowo (2016) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kreativitas yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi, Hadi & Khoirul (2017) berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibarani (2018) secara parsial kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. PT. Telkom Regional I Sumatera menyadari bahwa dengan adanya pengembangan kreativitas maka karyawan dapat berkreasi, mampu untuk melihat kemungkinan-kemungkinan untuk menyelesaikan suatu masalah, dan meningkatkan orisinalitas setiap karyawan yang pasti akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Kurniawati & Siahaan (2021) kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Balai Kota. Kreativitas bagi organisasi karena kontribusi kreativitas tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan lebih dulu, menjelaskan bahwa kreativitas yang memadai akan mendorong seorang pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal baik dalam menghasilkan ide terbaru dalam pekerjaannya ataupun dalam menghadapi kendala. Dengan pengaruh kreativitas yang maksimal akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

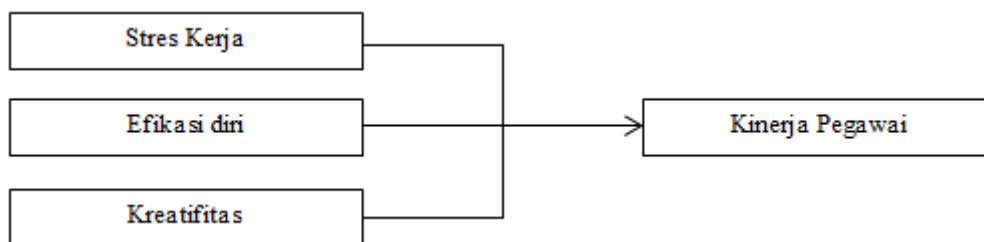
Menurut Penelitian Sitepu (2020), bahwa efikasi diri dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika efikasi diri karyawan tinggi, akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan dan meningkatkan kinerja mereka dan jika stres kerja karyawan berkurang maka kinerja karyawan pasti akan meningkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan, Sucahyowati dan Laras (2020), bahwa stres kerja dan kreativitas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang pegawai tidak stres maka cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan meningkatkan kinerja serta ketika pegawai memiliki kreativitas yang memadai akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuzul (2018), memberikan hasil bahwa efikasi diri ataupun keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian setiap pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja begitu juga ketika pegawai mampu berperilaku kreatif pasti akan mendorong peningkatan kualitas kerjanya dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa stres kerja, efikasi diri dan kreativitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dibentuklah kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:

Berikut disajikan kerangka konseptual yang dituangkan pada Gambar 1 dalam model penelitian :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BLUD Rumah Sakit Djasamen Saragih Pematangsiantar dengan jumlah pegawai sebanyak 72 orang. Teknik yang digunakan dalam penetapan sampel adalah metode sampling jenuh. Dimana seluruh populasi yang berjumlah 72 di jadikan sampel penelitian.

Metode analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25*. Syarat pengujian harus memenuhi uji asumsi klasik meliputi uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan uji Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 2
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai BLUD dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017)	Kualitas hasil kerja	1. Hasil pekerjaan yang memuaskan 2. Melakukan tugas tanpa kesalahan.	Interval
		Kuantitas Kerja	1. Mampu menyelesaikan tugas sekaligus 2. Mencapai target kerja	Interval
		Kerjasama	1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja 2. memiliki hubungan yang baik sesama karyawan	Interval
		Sikap	1. Jujur 2. Proaktif	Interval
Stres Kerja (X ₁)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai BLUD (Robbins, & Judge, 2017)	Gejala Fisik	1. Tekanan darah meningkat akibat akhir – akhir ini banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan 2. Merasa pusing akibat beban kerja berlebihan. 3. Mudah merasa lelah dengan banyaknya pekerjaan.	Interval
		Gejala Psikologis	1. Timbul perasaan tertekan atas pekerjaan yang tidak kunjung selesai . 2. Emosi meningkat akibat beban kerja meningkat 3. Merasa cemas karena pekerjaan saat ini membuat tidak bisa mengembangkan potensi diri.	Interval
		Gejala Perilaku	1. Sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja 2	Interval

Efikasi Diri (X2)	Keyakinan pegawai BLUD mampumelaksanakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan dalam berbagai situasi. (Ghufroon & Risnawati,2018)	Tingkat kesulitan tugas (<i>magnitude</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sulit tidur akibat beban kerja berlebihan karyawan. 3. Menghindari serta menunda pekerjaan dengan berbagai alasan. 1. Pantang menyerah dalam kesulitan yang dihadapi 2. Memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun. 3. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi 	Interval
		Kekuatan Keyakinan (<i>strength</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampum menyelesaikan tugas hingga sukses 2. Memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas 3. Memiliki komitmen mampu mencapai target pekerjaan tugas. 	Interval
		Luas bidang perilaku (<i>generality</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. mampu menghadapi segala keadaan dengan positif. 2. Menggunakan pengalaman dalam menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja. 3. Jika menghadapi kesulitan, akan memikirkan cara-cara untuk menyelesaikannya 	Interval
Kreatifitas (X3)	Kemampuan pegawai BLUD untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas. (Munandar ,2016)	Pribadi (<i>person</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbuka terhadap pengalaman baru. 2. Percaya diri akan pekerjaannya 	Interval
		Proses (<i>process</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan karya baru 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 	Interval
		Dorongan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internal 2. Eksternal 	Interval

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh satu atau beberapa variabel bebas (*independent*) yaitu Stres Kerja (X1), Efikasi diri (X2) dan Kreatifitas (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2014), adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi Independen

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Efikasi Diri

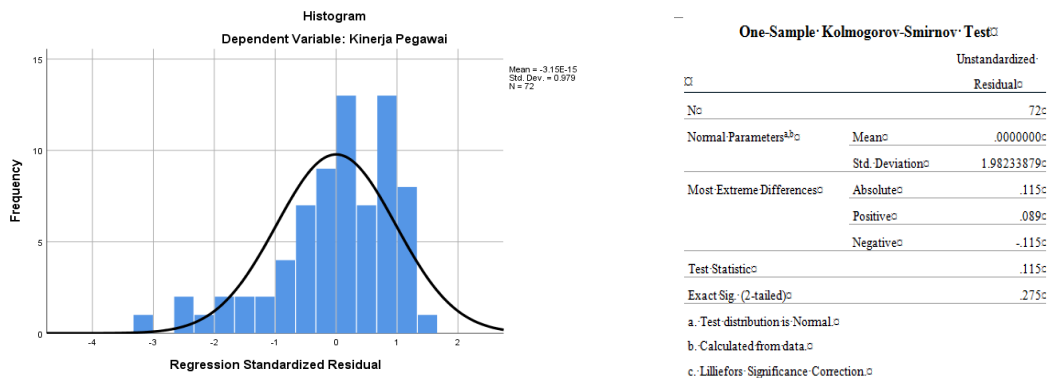
X₃ = Kreatifitas

ε = *Error of Term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,275 > \alpha (0,05)$, dan hasil uji grafik histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan, kedua model grafik yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan data dari penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Kreatifitas $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.844	7.561		
	Stres Kerja	-.291	.109	.514	1.947
	Efikasi Diri	.449	.158	.291	3.439
	Kreatifitas	.577	.181	.332	3.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.104	4.544		.903	.370
	Stres Kerja	.041	.066	.100	.625	.534
	Efikasi Diri	-.173	.095	-.386	-1.818	.073
	Kreatifitas	.101	.109	.184	.926	.358

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Olah data dengan Menggunakan EViews (2021)

Dari uji Glejser Tabel 4.7, diketahui nilai Sig. Glejser pada Stres Kerja $0,534 > \alpha$ (0,05), nilai Sig. Glejser pada Efikasi Diri $0,073 > \alpha$ (0,05), dan nilai Sig. Glejser pada Kreatifitas $0,358 > \alpha$ (0,05). hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	12.844	7.561		1.699	.094
	Stres Kerja	-.291	.109	-.240	-2.663	.010
	Efikasi Diri	.449	.158	.339	2.834	.006
	Kreatifitas	.577	.181	.357	3.188	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 12,844 - 0,291X_1 + 0,449X_2 + 0,577X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 12,844 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Kreatifitas dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Pegawai. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 12,844 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja (β_1) sebesar $-0,291 < 0$, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, artinya apabila Stres Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Efikasi Diri (β_2) sebesar $0,449 > 0$ yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya apabila Efikasi Diri meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi dari Kreatifitas (β_3) sebesar $0,577 > 0$, yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kreatifitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya apabila Kreatifitas meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerjanya meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan secara signifikan, demikian sebaliknya. Ketika seorang pegawai BLUD yang melayani di rumah sakit mencapai stres kerja tinggi maka keadaan tersebut akan

mempengaruhi fisik, psikologi dan perilaku maka pegawai tidak akan produktif lagi dan pasti akan memberi dampak buruk terhadap kinerja di dalam melayani pasien. Perilaku kerja cenderung kurang semangat, berusaha menunda melayani, mudah marah, wajah di saat melayani tidak bahagia sehingga pasien menjadi semakin tidak sehat melihat perilaku kerja pegawai BLUD.

Menurut Suhendi (2019) stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari antara emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan dalam melayani pasien. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang sebagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres kerja sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stres Kerja berlebih memberi dampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Jawaban responden pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tekanan psikologi para pegawai, dimana pegawai akhir-akhir ini emosi mudah meningkat ketika beban kerjanya meningkat. Stres tinggi terlihat dari perilaku, dimana pegawai sulit tidur akibat beban kerja berlebih yang mereka terima selama penanganan pasien. Tingginya stress yang dialami mengurangi kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian; Siahaan, (2017); Siahaan, (2019); Pertiwi, dkk (2018); Massie (2018), Utami (2019), yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Efikasi diri pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Artinya semakin tinggi kemampuan efikasi diri pegawai berupa penyelesaian terhadap pekerjaan dan bidang pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Manfaat utama dari efikasi diri adalah meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan percaya diri sehingga produktivitas kerja tercapai. Apabila para pegawai BLUD telah mampu membangun efikasi diri yang tinggi, maka para pegawai akan memiliki keyakinan tentang kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik. Penilaian diri pegawai terhadap diri untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik, maka akan menghasilkan usaha dan menghasilkan pekerjaan yang bagus. Efikasi diri yang baik sangat penting dimiliki semua pegawai karena efikasi diri sendiri merupakan kunci utama untuk menjadikan pegawai semangat dan tekun dalam menjalani pekerjaannya dalam kondisi apapun. Efikasi diri yang tinggi sangat dibutuhkan terutama di keadaan Pandemi Covid-19 dan di keadaan distrubsi. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja.

Efikasi diri yang tinggi terlihat dari pegawai BLUD selalu belajar dari setiap pengalaman hidup sebelumnya untuk mencapai keberhasilan. Pegawai selalu menyelesaikan setiap tugas yang sulit dengan percaya diri. Perilaku inilah yang mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iqbal & Siahaan (2019), Sulastri (2020), dan Sitepu (2020) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pada uji t membuktikan bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Artinya semakin tinggi tingkat kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, sebaliknya seorang pegawai memiliki kreatifitas yang rendah dalam menyelesaikan setiap tugas, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan kreatifitas segala masalah dalam pekerjaan akan ditemukan solusi tepat, akan ditemukan cara menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai, Erwati (2017). Kreatifitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif.

Jawaban reponden pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar menunjukkan bahwa tingkat kreatifitas sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai merasa senang mencari cara-cara terbaru dengan waktu yang cepat dan tepat. Dimensi dorongan juga memiliki respon yang tinggi, dimana pegawai merasa tertantang untuk menjadi kreatif ketika menyelesaikan pekerjaan. Semakin maksimal kreatifitas yang dimiliki akan membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhti, Sunaryo & Khoirul (2017), Sibarani (2018) dan Kurniawati & Siahaan (2021) mengatakan bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Kreatifitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Kreatifitas berpengaruh positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar akan meningkat secara optimal apabila pihak manajemen menciptakan suasana dan nilai-nilai yang mendorong kreatifitas kerja para pegawai.

REFERENSI

- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM.
- Aslilah, N. A. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang [Skripsi]. Semarang (ID): UIN Walisongo.
- Barus, Novita, Sari Br. (2017). Komunikasi Efektif Dokter dan Pasien Dalam Upaya Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan 2015. *Jurnal Stikna : Jurnal Sains, Teknologi, Farmasi Dan Kesehatan*. 1(1), 2.
- Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2018). Public Employees' Use Of Social Media: Its Impact On Need Satisfaction And Intrinsic Work Motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60.
- Erwati, Y. (2017). Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak. Jakarta: Kencana.
- Ghufron, M., & Risnawati, R. (2018). *Teori - teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Terhadap Kreatifitas Pada Tenaga Kerja UMKM di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap .

- Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 3 (1), 13
- Iqbal, M., Yonathan, P., & Siti, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13 (1), 142
- Kurniawati, I., & Siahaan, E. (2021). Influence of Creativity, Self Efficacy, and Social Skill Toward Performance of Banking Employees. *Journal of Management Analytical and Solution*, 2 (2), 34
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masduki, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Universitas Majalengka*. 1.(2), 105-119
- Massie, Rachel.N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado [Skripsi]. Manado (ID): Universitas Sam Ratulangi.
- Muhti, A, F, E., Sunaryo, H., Khoirul, M. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD Agro Inti Sejahtera Jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Volume 6, No (4).
- Munandar, S.C. Utami. (2016). Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Rineka Cipta.
- Nuzul, A. (2016). Hubungan antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 112.
- Pertiwi, M.E, Denny, Widjasena, B. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 2356-3346.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siahaan, E. (2017). Can We Rely On Job Satisfaction to Reduce Employees Job Stress?. *International Journal of Management*, 3(3), 17-26.
- Siahaan, R. H. (2019). Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk Kantor Regional I Medan [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Suhendi, D.A (2019). Pengaruh Stres Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1 (2), 151.
- Sulastri, Lilis (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (1), 48.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Utami Tri. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2 (1), 62.
- Wibowo, Agus, S, C,. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknis pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.

- Universitas Negeri Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.1, No.4.
- Wicaksono, Aldy. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero) [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirya, K. S., & Andiani. N, D. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 127
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.