



DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt>.

Received: 12 September 2023, Revised: 05 Oktober 2023, Publish: 16 November 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital

Nur Pudyastuti Pratiwi^{1*}, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email: drpratiwi87@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding author: Nur Pudyastuti Pratiwi¹

Abstract: *The influence of leadership style, training, and job stress on employee performance is the subject of this academic literature review article. The purpose of writing this article is to build hypotheses regarding the influence or roles among variables that will be utilized in further research within the scope of Human Resource Management and Leadership. The method employed for this article is a library research method, drawing from online sources such as Google Scholar and other academic online media. Qualitative descriptive analysis was conducted. The results of this article are as follows: 1) Leadership style influences employee performance; 2) Training influences employee performance; 3) Job stress influences employee performance.*

Keyword: *Leadership Style, Training, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak: Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai merupakan artikel ilmiah *literature review*. **Tujuan** penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh atau peran antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya, dalam ruang lingkup Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan. **Metode penulisan artikel** adalah metode *library research*, yang bersumber dari media online seperti *Google Scholar* dan media *online* akademik lainnya. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil artikel ini** adalah: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keyword: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Di era digital yang gejolak, sektor kesehatan berada dalam sorotan utama karena memiliki peran krusial dalam menjaga kesejahteraan manusia. Transformasi teknologi, perkembangan sistem informasi, dan perubahan pola pelayanan kesehatan telah menghadirkan dinamika baru yang memengaruhi kinerja tenaga Kesehatan (Saputra, Kharisma, Rizal, Burhan, dan Purnawati, 2023).

Dalam konteks sektor kesehatan yang terus berubah dan penuh dengan tantangan, peran gaya kepemimpinan tidak bisa diabaikan. Pemimpin yang efektif dalam organisasi kesehatan memiliki kemampuan untuk memberikan dampak yang signifikan pada para tenaga kesehatan dan layanan yang mereka sediakan. Gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya mampu memotivasi tenaga kesehatan, tetapi juga memperkuat kerja tim, mendorong inovasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan pasien. Dalam era digital yang terus berubah, di mana teknologi memainkan peran sentral dalam penyediaan perawatan kesehatan, kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada masa depan menjadi kunci untuk menjaga daya saing dan memberikan pelayanan yang unggul. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dalam sektor kesehatan juga dapat memfasilitasi koordinasi yang lebih baik antara berbagai disiplin ilmu kesehatan dan unit pelayanan (Adiwantari, 2020). Hal ini penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan multidimensional dalam diagnosis dan pengobatan penyakit. Kepemimpinan yang mendorong kerja tim dan kolaborasi lintas disiplin menjadi esensial dalam menyediakan perawatan yang holistik dan terkoordinasi bagi pasien. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang perubahan teknologi, kebutuhan pasien, dan dinamika organisasi kesehatan akan memainkan peran penting dalam merumuskan strategi yang sukses dalam menjawab perubahan terus-menerus di era digital yang penuh tantangan ini (Chua, Junaidy, and Sitorus, 2022).

Pelatihan pegawai dalam konteks teknologi dan praktik kesehatan terbaru menjadi kunci untuk menjaga kompetensi tenaga kesehatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terus berlangsung, para tenaga kesehatan harus memperbarui dan memperluas pengetahuan mereka agar tetap kompeten dalam memberikan pelayanan yang efektif dan berkualitas. Pelatihan yang relevan dan berkualitas adalah kunci dalam membantu mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat dan terus-menerus. Ini tidak hanya memungkinkan para profesional kesehatan untuk tetap kompeten dalam mengoperasikan perangkat medis canggih atau sistem informasi kesehatan, tetapi juga untuk mengikuti perkembangan dalam praktik perawatan terbaru. Selain meningkatkan kompetensi, pelatihan yang berkualitas juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Para tenaga kesehatan yang terampil dan terinformasi dengan baik cenderung memberikan perawatan yang lebih akurat dan efisien kepada pasien mereka. Hal ini membantu mengurangi risiko kesalahan medis dan mengoptimalkan hasil perawatan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan yang tepat bagi para pegawai di sektor kesehatan adalah suatu keharusan untuk menjaga kualitas pelayanan dan keselamatan pasien dalam era perkembangan teknologi yang cepat (Hasibuan, 2017).

Di sisi lain, tingginya tingkat stres kerja di kalangan tenaga kesehatan pada era digital menjadi tantangan yang perlu diatasi. Beban kerja yang semakin meningkat, tuntutan pasien yang semakin kompleks, dan tekanan untuk tetap terkini dengan perkembangan teknologi kesehatan yang pesat adalah faktor-faktor utama yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan para tenaga kesehatan. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan berbagai masalah, termasuk gangguan kesehatan fisik dan mental serta peningkatan risiko kesalahan medis. Para tenaga kesehatan yang mengalami stres dapat mengalami penurunan kualitas pelayanan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi keselamatan pasien (Pavithra and Sivakumar, 2020).

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu dengan merumuskan : 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, dan 3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode penulisan artikel *literature review* ini didasarkan pada pendekatan *descriptive qualitative* serta metode kajian pustaka atau *library research*. Sumber informasi diperoleh melalui pengumpulan data yang bersumber dari aplikasi Google Scholar dan menggunakan Mendeley sebagai referensi daftar pustaka.

Pendekatan kualitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa penelitian ini memiliki karakteristik eksploratif, di mana penulis tidak ingin membatasi pertanyaan yang akan dijelaskan. Dalam metode kualitatif, kajian pustaka digunakan secara konsisten sesuai dengan asumsi-asumsi metodologis. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk merinci temuan dan pemahaman secara mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit di era digital.

Melalui metode kajian pustaka, penulis menganalisis beragam sumber dan literatur ilmiah yang relevan, mengidentifikasi tren, pola, dan temuan kunci dalam penelitian sebelumnya. Hal ini memungkinkan penulis untuk menggambarkan perubahan, tantangan, dan peluang yang terkait dengan tema penelitian ini secara komprehensif (Cahyono, Sutomo, and Hartono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek paling penting dalam dunia manajemen dan organisasi. Ini mencerminkan cara seorang individu memandu, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Untuk memahami dasar-dasar teori gaya kepemimpinan, perlu memahami perbedaan antara gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Beberapa pemimpin mendasarkan kepemimpinan mereka pada keterlibatan aktif dengan bawahan mereka, sementara yang lain lebih cenderung menggunakan sistem penghargaan dan hukuman sebagai motivasi. Selain itu, terdapat pemimpin yang fokus pada menciptakan perubahan positif dan mengilhami bawahan mereka untuk mencapai potensi terbaik (Paramarta, 2022).

Salah satu dasar teori gaya kepemimpinan yang sangat memengaruhi pandangan tentang kepemimpinan adalah pendekatan situasional. Teori ini mengklaim bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang sesuai untuk semua situasi. Sebaliknya, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan tingkat kematangan bawahan. Hal ini menekankan pentingnya pemimpin untuk memiliki fleksibilitas dalam pendekatan mereka terhadap kepemimpinan, sesuai dengan konteks yang sedang dihadapi (Pratama, and Elistia, 2020).

Pada akhirnya, pemimpin yang memahami dasar-dasar teori gaya kepemimpinan dan mampu mengaplikasikannya dengan bijak adalah yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai lebih baik. Dengan memadukan elemen-elemen dari berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi, pemimpin dapat memotivasi, membimbing, dan menginspirasi tim mereka untuk mencapai kesuksesan bersama dalam organisasi (Faris, 2022).

Gaya kepemimpinan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya : (Pratama, and Elistia, 2020), (Faris, 2022) dan (Paramarta, 2022).

Pelatihan Pegawai

Pelatihan pegawai merupakan suatu pendekatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi

karyawan. Sebelum melaksanakan pelatihan, organisasi harus mengidentifikasi dengan cermat area di mana pegawai membutuhkan pengembangan yang dapat dilakukan melalui analisis gap, penilaian kinerja, dan umpan balik dari karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan pelatihan, organisasi dapat merancang program yang sesuai dan efektif (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022).

Pelatihan pegawai juga perlu mempertimbangkan tujuan pelatihan yang jelas, metode yang sesuai, serta evaluasi yang ketat. Program pelatihan harus dirancang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, pemilihan metode pelatihan yang tepat juga sangat penting, baik itu mencakup pelatihan berbasis kelas, pelatihan online, simulasi, atau bahkan pelatihan *on-the-job* (Khusna, 2020).

Pada prinsipnya, pelatihan pegawai menekankan pentingnya kontinuitas dalam berbagai proses dan pertimbangan tersebut karena pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan satu kali, melainkan proses yang berkelanjutan. Ketika pegawai terus-menerus diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, mereka akan cenderung untuk terus berkembang dalam peran mereka serta mampu menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas mereka secara efisien dan efektif. Hal ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, serta membantu organisasi untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah (Elizar and Tanjung, 2018).

Pelatihan pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022), (Khusna, 2020), (Elizar and Tanjung, 2018), (Darma, 2023) dan (Subroto, 2018).

Stres Kerja

Stres kerja merujuk pada reaksi fisik dan emosional yang timbul ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Teori stres kerja menyoroti beberapa faktor penting yang berperan dalam memicu stres, seperti ketidakpastian pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, ketidakadilan organisasi, dan konflik antarpribadi. Dalam dasar teori tersebut, ditekankan bahwa setiap orang memiliki tingkat toleransi stres yang berbeda, dan respons stres dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya (Syam and Annisa, 2023).

Stres kerja adalah fenomena yang signifikan dalam dunia kerja yang memiliki implikasi besar pada kinerja pegawai dan kesejahteraan individu. Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan dalam lingkungan kerja, mereka cenderung mengalami penurunan konsentrasi, produktivitas yang rendah, dan bahkan absensi yang tinggi, yang semuanya dapat merusak kinerja mereka. Selain itu, dampak negatif dari stres kerja dapat berimbas pada efisiensi operasional, turnover pegawai yang tinggi, dan biaya kesehatan yang meningkat (Diansyah, 2016).

Meskipun demikian, tidak semua stres adalah buruk. Stres yang seimbang dan dikenal sebagai "*eustress*," dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Namun, stres positif ini harus seimbang dengan kemampuan individu dan dihadapi dalam konteks yang terkendali. Jika dikelola dengan baik, stres ini dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang matang terhadap dasar teori stres kerja dan penerapan strategi yang sesuai dapat membantu organisasi mencapai keseimbangan yang baik antara tekanan dan kinerja, sehingga menjadikan stres sebagai sumber motivasi daripada penghalang (Abdullah, and Ampauleng, 2018).

Stres kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (Syam and Annisa, 2023), (Diansyah, 2016), (Abdullah, and Ampauleng, 2018), (Astuti Purba, 2021) dan (Finarti, Bachri and Arifin, 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai membentuk fondasi kesuksesan sebuah organisasi. Saat para individu di dalamnya berkinerja tinggi, organisasi itu sendiri memiliki landasan yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Nilai kinerja pegawai bukan sekadar ukuran produktivitas semata, tetapi juga mencerminkan dedikasi, fokus, dan komitmen yang mereka miliki terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai yang berkualitas cenderung menunjukkan tingkat adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, mampu mengatasi rintangan dengan ketekunan, dan senantiasa terbuka untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Secara kolektif, kinerja yang unggul dari setiap individu di dalam organisasi membentuk fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan bersama (Panjaitan, 2018).

Selain menjadi indikator produktivitas, kinerja pegawai yang baik juga mencerminkan budaya kerja yang sehat dan inklusif. Mereka yang berkinerja tinggi tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada tim dan organisasi secara keseluruhan. Mereka mendorong kolaborasi, saling mendukung, dan saling menginspirasi, menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan ide-ide inovatif berkembang dan terwujud. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terus-menerus di lingkungan bisnis menegaskan bahwa kinerja pegawai bukanlah sekadar hasil, tetapi juga proses yang terus berkembang (Nurjaman, 2020).

Keterlibatan pegawai yang tinggi, didorong oleh kinerja yang kuat, juga memiliki dampak signifikan pada reputasi organisasi. Ketika karyawan memperlihatkan dedikasi dan kinerja yang luar biasa, ini menciptakan citra positif bagi perusahaan. Reputasi yang baik menjadi magnet bagi bakat-bakat baru yang ingin bergabung, sementara juga mempertahankan para pegawai yang sudah ada. Dengan demikian, kinerja pegawai yang solid bukan hanya menentukan keberhasilan operasional organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga citra dan daya tarik perusahaan di mata masyarakat luas (Pratama and Wismar'ain, 2018).

Kinerja pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (Nurjaman, 2020); (Panjaitan, 2018) dan (Pratama and Wismar'ain, 2018).

Hasil Penelitian Relevan

Sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian, penulis melakukan review artikel yang relevan dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, serta menjelaskan persamaan maupun perbedaan rencana penelitian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, seperti tampak pada tabel 1 :

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(MM Al Faris, 2022)A	Gaya kepemimpinan digital berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dimensi pengetahuan, persuasi, dan inovasi	Membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan objek penelitian adalah pegawai rumah sakit	Membahas gaya kepemimpinan digital	H1
2	(SA Paramarta, 2022)	Gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten	Membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan objek penelitian adalah pegawai rumah sakit	Membahas gaya kepemimpinan secara umum	H1

3	(IG Listiana dan G Sri Darma, 2023)	Kepuasan kerja tenaga medis, pendidikan dan pelatihan online, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis	Membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan objek penelitian di rumah sakit	Pelatihan yang diteliti spesifik hanya online dan objek penelitian spesifik hanya tenaga medis saja	H2
4	(Setyowati Subroto, 2018)	Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Membahas tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian dilakukan pada karyawan non rumah sakit yaitu pada perusahaan industri	H2
5	(S Astuti Purba, 2021)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit	Objek penelitian spesifik hanya perawat rumah sakit	H3
6	(DR Finarti, dkk, 2020)	Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura yaitu hubungan yang positif	Membahas tentang stres kerja dan kinerja pegawai rumah sakit	Membahas tentang hubungan antar variabel namun tidak sampai pengaruhnya dan objek penelitiannya spesifik hanya perawat saja	H3

Pembahasan

Berdasarkan hasil maka pembahasan artikel ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dalam konteks sebuah instansi atau organisasi merupakan fondasi yang krusial untuk mencapai tujuan bersama. Memiliki keunggulan yang membedakan pemimpin dari bawahan adalah kunci untuk memberikan arahan yang jelas, mendorong disiplin, dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Namun, memimpin tidak hanya sebatas menggerakkan pegawai, melainkan juga memastikan bahwa mereka merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka (Mustika, and Bhirawa, 2023).

Di era teknologi digital, pemimpin juga harus dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman. Memiliki pengetahuan digital yang memadai memungkinkan pemimpin untuk mengerti dan mengintegrasikan teknologi dalam lingkungan kerja. Dengan pengetahuan ini, pemimpin mampu memberikan arahan yang relevan, memastikan bahwa timnya memanfaatkan teknologi sebaik mungkin, serta menghadapi perubahan dengan lebih baik (Cahyarini, 2021).

Dimensi dari kepemimpinan di era teknologi digital antara lain meliputi (Faris, 2022):

a. Inovasi

Inovasi organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, mencapai keunggulan kompetitif, dan mencapai perekonomian yang stabil di tingkat masyarakat. Lingkungan dinamis yang ditandai dengan perubahan teknologi yang cepat, siklus hidup produk jangka pendek, dan globalisasi, dan organisasi semacam itu menuntut pemimpin harus inovatif dan kreatif lebih dari sebelumnya.

b. Persuasi

Seorang pemimpin tidak dapat berhasil tanpa berlatih atau menguasai seni persuasi, di mana teknik persuasi ini merupakan komunikasi yang digunakan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah sumber daya paling penting dalam menciptakan kekayaan dan mencapai keunggulan serta kreativitas berdasarkan data intelektual yang di dalamnya terdapat banyak konsep intelektual.

Melalui kombinasi antara kepemimpinan yang memotivasi, menumbuhkan tanggung jawab, dan memahami perkembangan teknologi, dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan akan semakin besar. Pemimpin yang mampu mengilhami tim, memberikan arah yang jelas, dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi akan mendorong kinerja tim menuju kesuksesan. Dengan demikian, mengenali kebutuhan akan kepemimpinan yang inklusif dan memahami peran teknologi adalah krusial untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja modern, termasuk di lingkungan kesehatan semacam rumah sakit modern (Prastiwi and Widodo, 2023).

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Faris, 2022) dan (Paramarta, 2022).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tuntutan kerja merupakan poin kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan. Fokus pada peningkatan pelatihan tidak hanya memberikan karyawan alat yang sesuai untuk menangani situasi kerja yang kompleks, tetapi juga berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas mereka (Marjaya and Pasaribu, 2019).

Karyawan yang menerima pelatihan yang relevan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas-tugas mereka. Mereka dapat mengimplementasikan pengetahuan baru ini ke dalam praktik sehari-hari, memperbaiki cara mereka menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, dan pada gilirannya memberikan kontribusi pada kinerja individual yang lebih baik. Selain itu, pelatihan yang disesuaikan membantu dalam pengembangan keterampilan yang diperlukan dalam lingkungan pekerjaan yang terus berubah, termasuk perkembangan teknologi digital dan globalisasi. Ini memungkinkan pegawai untuk terus mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan, menghadapi tantangan baru, dan menyesuaikan praktik terbaik, yang semuanya mempengaruhi kinerja mereka secara positif (Khotimah, 2021).

Indikator-indikator kualitas pelatihan, seperti kualitas materi, metode, instruktur, sarana dan prasarana, serta peserta pelatihan menjadi krusial dalam menunjang keberhasilan pelatihan di era teknologi digital. Ketika materi pelatihan dikembangkan dengan memperhatikan inovasi digital, sesuai dengan kemajuan teknologi, maka hal ini memperkuat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh pegawai. Metode pelatihan yang interaktif dan adaptif, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan online juga akan mendukung pengalaman pembelajaran yang kaya. Instruktur yang mampu efektif dalam penggunaan teknologi, memberikan informasi dengan jelas, serta berinteraksi dengan peserta sangat berpengaruh pada keberhasilan pelatihan. Kualitas sarana dan prasarana yang stabil dan mendukung, serta kualitas peserta dalam keterlibatan dan minatnya juga memengaruhi kesuksesan program pelatihan. Dengan perhatian pada semua indikator kualitas ini, pelatihan di era teknologi digital terutama pada sektor kesehatan seperti rumah sakit dapat memberikan dampak yang besar pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan akhirnya kinerja pegawai (Darma, 2023); (Subroto, 2018).

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Darma, 2023) dan (Subroto, 2018).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

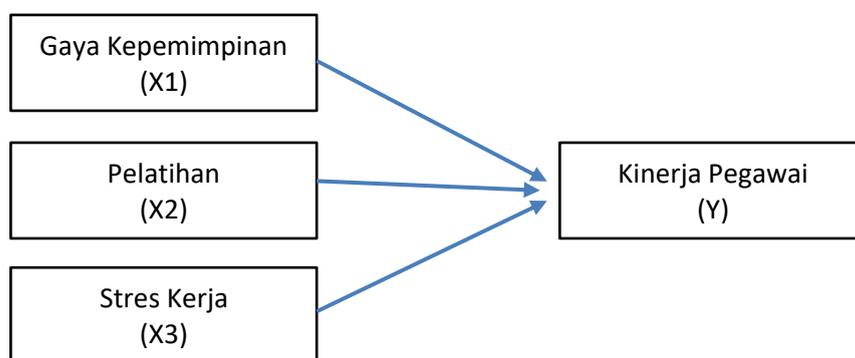
Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tuntutan cepat, konektivitas tinggi, dan tekanan konstan seperti pada era teknologi digital, dapat memunculkan tantangan besar terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah stres kerja. Kompleksitas tugas di era digital sendiri juga akan meningkatkan tingkat stress, di mana perubahan teknologi yang cepat memperkenalkan tugas-tugas baru dan kebutuhan untuk mempelajari keterampilan baru dengan cepat. Hal ini tentu akan berdampak pada meningkatnya tingkat stres yang dapat mempengaruhi terganggunya kinerja pegawai (Reddy, Swathi, Jyothi and Navya, 2022).

Akan tetapi di sisi lain, stres dalam beberapa situasi dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di era teknologi digital. Pada era ini yang penuh dengan tuntutan dan perubahan yang cepat, sedikit tingkat stres juga bisa menghadirkan tantangan yang merangsang pertumbuhan dan peningkatan keterampilan. Pegawai yang merasa tertekan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dapat menemukan diri mereka mengasah keterampilan baru dan mengeksplorasi solusi kreatif untuk mengatasi masalah yang timbul. Sehingga, dalam kadar yang terkendali, stres bisa menjadi pemicu peningkatan produktivitas dan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik (Ririen, Saputra, Yusnedi, Triyono, Adji, Fransinatra, Hartika, Iskandar, Gustika, Utami, and Yaspita, 2021).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Astuti Purba, 2021) dan (Finarti, Bachri and Arifin, 2020).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang relevan, maka diperoleh kerangka konseptual seperti Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 kerangka konseptual tersebut, maka: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain dari tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, masih banyak variabel lain diantaranya adalah :

- 1) Motivasi (Ekhsan, 2019) dan (Rivaldo and Ratnasari, 2020).
- 2) Kepuasan Kerja (Nabawi, 2019) dan (Rosmaini and Tanjung, 2019).
- 3) Komunikasi Efektif (Setiawan and Pratama, 2019) dan (Agustina, Jaya and Pungan, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis riset selanjutnya, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, S. and Ampauleng, A. (2018). Dampak Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Air Di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), pp.39-44.
- Adiwantari, S.A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Agustina, H., Jaya, M. and Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Cahyarini, F.D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), pp.47-60.
- Cahyono, E.A., Sutomo, N. and Hartono, A. (2019). Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), pp.12-12.
- Chua, M., Junaidy, R. and Sitorus, D.H. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), pp.84-90.
- Darma, G.S. (2023). Menakar Peran Diklat Daring , Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Medicina*, 54(1), pp. 16–22.
- Diansyah, R.N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10 (3), pp.307-318.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), pp.1-13.
- Elizar, E. and Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp.46-58.
- Faris, MMA. (2022). Impact of Digital Leadership on Kuwaiti Hospitals' Employees' Performance. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences*, 6 (19), pp. 132-142.
- Finarti, D.R., Bachri, A.A. and Arifin, S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), p. 115.
- Gustiana, R., Hidayat, T. and Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp.657-666.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi aan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), pp.31-50.
- Khusna, S. (2020). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Zaki Collection Padurenan Gebog Kudus)* (Doctoral dissertation, IAIN Kudus).
- Marjaya, I. and Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp.129-147.
- Mustika, M.A. and Bhirawa, S.W.S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8, pp. 834-844).

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp.170-183.
- Nurjaman, K. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), pp.73-82.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), pp.52-60.
- Paramarta, SA. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. *Universitas Islam Indonesia*.
- Pavithra, A.C. and Sivakumar, V.J. (2020). Impact of Eustress on Work-life Balance: An Analysis on Public Sector Bank Employees in South India. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(3), pp.196-209.
- Prastiwi, M.A. and Widodo, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Era 5.0, Pendidikan Dan Teknologi, Pada Kompetensi 21st Century. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), pp.536-544.
- Pratama, G. and Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Pratama, Y.F. and Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), pp.37-48.
- Purba, SA. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih. *UIN Sumatera Utara*.
- Reddy, C.A.K., Swathi, G., Jyothi, S.S. and Navya, C. (2022). Effect of Automation and Digitization on Occupational Stress in Automobile Industry. *International Journal of Social Science*, 11(3), pp.173-180.
- Ririen, D., Saputra, R.M.I., Yusnedi, Y., Triyono, A., Adji, G., Fransinatra, Z., Hartika, D., Iskandar, Y., Gustika, G.S., Utami, S. and Yaspita, H. (2021). Webinar Nasional Manajemen Stres Menjadi Eustres (Stres Yang Positif). *VALUES: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), pp.1-7.
- Rivaldo, Y. and Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp.505-515.
- Rosmaini, R. and Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp.1-15.
- Saputra, A.M.A., Kharisma, L.P.I., Rizal, A.A., Burhan, M.I. and Purnawati, N.W. (2023). *TEKNOLOGI INFORMASI: Peranan TI dalam berbagai bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Setiawan, A. and Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), pp.19-33.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), pp. 18–33.
- Syam, I. and Annisa, A. (2023). Meningkatkan Produktivitas Pegawai: Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(10), pp.2044-2049.