

Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ (*The Influence of Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress on Job Performance of RSJ Employees*)

Denny Styvans Dion¹, Netania Emilisa^{2*}, Febby Laddyana Citra³

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jakarta, Jakarta^{1,2,3*}

netania@trisakti.ac.id^{2*}



Riwayat Artikel

Diterima pada 18 Juli 2022

Revisi 1 pada 9 Agustus 2022

Revisi 2 pada 17 Agustus 2022

Revisi 3 pada 20 Agustus 2022

Disetujui pada 23 Agustus 2022

Abstract

Purpose: This study aims to analyze Knowledge Hiding (KH), Psychological Distress (PD), Psychological Stress (PS) on Employees at Mutiara Sukma Mental Hospital NTB.

Research Methodology: The sample used was purposive sampling to 125 employees of RSJ Mutiara Sukma NTB by distributing online questionnaires. Using the Multiple Linear Regression Analysis method with SPSS version 23 program.

Result: The results showed that KH had no effect on Job Performance (JP), PD had a positive effect on JP, while PS had a negative effect on JP.

Limitation: This research was only carried out at Mutiara Sukma Hospital, NTB, so it cannot represent organizations engaged in other fields. The variables in this study contain KH, PD, PS, to see their effect on Job Performance.

Contribution Researchers hope this research is able to provide an overview to management about the conditions that occur in the organization, and hopes to provide views on managing, and maintaining a healthy work environment so that it can affect the performance of members. Researchers found different results with previous studies. In this study, PD has a positive effect on JP, and KH has no effect on JP.

Keywords: Knowledge hiding, Psychological Distress, Psychological Stress, Job Performance

How to Cite: Dion, D, S., Emilisa, N., Citra, F, L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 287- 301.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal terbesar dari sebuah organisasi. SDM memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan meningkatkan kualitas organisasi (Radit & Netra, 2017). Dalam dunia kerja yang berubah dengan cepat saat ini, daya saing dan keberlanjutan organisasi memerlukan tenaga kerja yang kreatif dan sehat untuk mendorong kinerja pegawai (Akram et al., 2021). Untuk mencapai tujuan organisasi, suatu perusahaan/instansi wajib mengetahui kekuatan dan kelemahan yang mereka miliki sehingga mampu menghadapi masalah yang ada saat ini dan yang akan datang. Sekarang ini masalah job performance sudah menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh berbagai organisasi. Dampak buruk yang akan dihadapi perusahaan adalah berdampak terhadap kemampuan serta motivasi pegawai untuk bekerja, dimana bekerja menjadi nyaman dan yang paling penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas yang tinggi (Rachman, 2018).

Studi sebelumnya (Meunier et al., 2022) memperluas pengetahuan kita mengenai pertanyaan ini menggunakan memperlihatkan bahwa berukuran Psychological Stress dunia dikaitkan menggunakan

kesehatan psikologis pegawai, yg dalam gilirannya sepertinya berdampak dalam Job performance mereka. Kemudian (Meunier et al., 2022) pada penelitiannya menyatakan bahwa Psychological Distress sepenuhnya memediasi interaksi antara stres yg dirasakan & Job performance. Akibatnya, waktu taraf stres yg dirasakan meningkat, pegawai cenderung merasa lebih stress secara psikologis, yg lalu dikaitkan menggunakan penurunan kinerja mereka pada loka kerja. Dengan demikian, tekanan psikologis merupakan keliru satu prosedur yg menyebutkan dampak stres yg dirasakan terhadap kinerja. Pengetahuan adalah sumber daya organisasi penting yang akan membawa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam ekonomi yang kompetitif dan dinamis (Arshad & Ismail, 2018) Knowledge hiding dapat menyebabkan penurunan Job performance, misalnya pegawai dengan knowledge hiding cenderung kurang terlibat dalam interaksi sosial dan pertukaran pengetahuan untuk memecahkan masalah pekerjaan, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja (Nguyen et al., 2022).

Manajer dapat membawa pengaruh yang signifikan pada kesehatan mental pegawai mereka yang mempengaruhi kinerja pegawai mereka. Faktanya, penelitian sebelumnya (Arnold, 2017) telah mengkonfirmasi bahwa manajer dapat secara positif atau negatif mempengaruhi kesehatan mental pegawai di tempat kerja dengan mengatasi efek faktor risiko psikososial seperti beban kerja yang berlebihan atau pengambilan keputusan, dan dengan membantu pegawai mengatasi stres terkait pekerjaan. Selama krisis organisasi, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengatasi kesulitan dan tantangan (Nguyen et al., 2022). Praktik manajemen yang mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dapat bertindak sebagai sumber daya untuk menyangga efek negatif dari tuntutan (Meunier et al., 2022).

Saat ini banyak perusahaan menganggap karyawan/pegawai mereka sebagai aset. Hal ini menjadikan kualitas SDM yang dimiliki memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan. Setiap organisasi harus mampu mengelola SDM yang dimiliki agar mampu menjadi keunggulan organisasi demi bersaing dengan kompetitor mereka. Hal inilah mengapa penelitian ini penting, karena pada peneliti ingin melihat bagaimana dampak dari variabel *Knowledge hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress* terhadap *Job Performance* pada Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Penelitian ini dilakukan di RSJ Mutiara Sukma untuk melihat, baik itu dari segi internal dan eksternal organisasi, khususnya RSJ ini tidak hanya berinteraksi dengan rekan kerja, dan pengunjung, namun juga pasien. Tingkat kesibukan dan kondisi lingkungan yang ada pada RSJ Mutiara Sukma diharapkan mampu memberikan informasi bagi organisasi dalam mengelola SDM yang dimiliki.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Job Performance

Saat ini perusahaan sangat memperhatikan kinerja dari anggotanya, dimana dalam hal ini pegawai dituntut untuk mampu mempertahankan kinerja terbaik mereka dari waktu ke waktu. *Job performance* sendiri mengacu pada perilaku pegawai yang berkontribusi pada efektivitas organisasi (Nguyen et al., 2022). *Job Performance* tidak hanya dilihat dari seberapa baik pegawai menyelesaikan tugasnya, tetapi juga dari cara mereka berinteraksi, berbagi pengetahuan, dan kolaborasi antar individu dan tim. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Nguyen et al., (2022) yang dalam penelitiannya menyatakan *job security* telah diidentifikasi sebagai salah satu dari tiga motivasi teratas untuk berinteraksi dengan rekan kerja, berbagi keahlian, dan saling membantu untuk meningkatkan *Job performance*.

Menurut (Radit & Netra, 2017) *Job performance* merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, termasuk kualitas dan kuantitas kinerja dan keandalan dalam bekerja, untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi dan hal-hal yang baik. di Jepang Anda juga bisa bekerja. Radit & Netra, (2017) menyatakan bahwa *Job performance* adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan ketika melakukan tugas sesuai dengan porsi yang diberikan. Radit & Netra, (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa masalah fisik dan psikologis yang tidak diinginkan akibat kebosanan di tempat kerja menyebabkan kinerja yang buruk. Peneliti sendiri melihat bahwa *Job Performance* merupakan imbas dari kualitas SDM dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, budaya dan lingkungan kerja di dalam

organisasi. Menyikapi hal ini peneliti melihat bahwa kualitas SDM yang buruk mampu mempengaruhi lingkungan kerja yang mampu menurunkan kinerja karyawan, Sehingga setiap individu perlu dijaga kompetensinya dengan adanya pengawasan dari atasan, dan membangun kesadaran setiap anggota untuk bekerjasama menjaga budaya kerja yang sehat.

Menurut (Han, 2021) *Job performance* berkaitan langsung dengan produktivitas suatu organisasi dan merupakan ukuran efektivitas individu, kelompok dan organisasi. Ini telah digunakan sebagai indikator penting efektivitas manajemen organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor yang berhubungan dengan perbedaan individu dalam prestasi kerja. Kinerja manusia, termasuk perilaku di tempat kerja, pada dasarnya bersyarat. Oleh karena itu, *self-efficacy* sebagai suatu kondisi harus mempengaruhi kinerja seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Performance* mengacu pada produktivitas individu dalam hal pelaksanaan tugas yang diberikan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan.

Secara garis besar, faktor-faktor yang menentukan *Job performance* meliputi (1) Self-efficacy (Efikasi Diri) yang merupakan kepercayaan atas kemampuan diri untuk mengontrol dan melakukan tindakan atau keputusan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Justus et al., 2022); (2) Job security (Keamanan kerja) adalah jaminan kelanjutan dan stabilisasi pekerjaan yang disediakan oleh organisasi pegawai (Aman-Ullah et al., 2021); (3) Work boredom (Kebosanan kerja) bisa didefinisikan menjadi keadaan emosi negatif, ditandai menggunakan aktivasi rendah dan ketidaksenangan menggunakan kegiatan yg dilakukan, menggunakan imbas yg signifikan dalam taraf kognitif, emosional, konduite dan motivasi (Toscanelli et al., 2022).

Demi menjaga performa, perusahaan perlu melakukan pengawasan yang dilaksanakan oleh setiap pihak khususnya atasan. Dibawah pengawasan yang baik, pihak manajemen dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan jika terjadi perilaku yang menyimpang dari ketentuan (Zillah et al., 2022). Dengan adanya pengawasan tak hanya membantu dalam menjaga performa individu, namun juga membantu manajemen dalam mengetahui situasi yang terjadi di dalam organisasi.

Knowledge Hiding

Saat ini pengetahuan merupakan kebutuhan pokok bagi organisasi, dimana ini mencakup informasi dan skill yang dimiliki oleh organisasi dan individu di dalamnya. Lingkungan kerja karyawan akan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaannya, dimana terdapat fasilitas kerja yang mendukung kinerja kerja dan peningkatan kerja karyawan perusahaan hingga tercapai hasil kerja yang maksimal (Sulistyawati et al., 2022). Namun dengan tingginya kompetisi diantara pegawai menyebabkan munculnya tindakan menyembunyikan pengetahuan yang dimiliki seseorang (*Knowledge Hiding*). *Knowledge hiding* mengacu pada "tindakan sengaja menahan atau berusaha menyembunyikan pengetahuan yang dibutuhkan orang lain (Arshad & Ismail, 2018). Pengetahuan mencakup informasi, ide, dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan, namun *Knowledge hiding* tergantung pada situasi atau tergantung pada lingkungan (Arshad & Ismail, 2018). Menurut (Khan et al., 2021) *Knowledge hiding* didefinisikan sebagai menahan atau berusaha menahan seseorang ketika diminta pengetahuan atau informasi dari seorang pegawai. Penyembunyian pengetahuan terutama diamati sebagai perilaku pengetahuan kontraproduktif yang memiliki efek yang sangat merugikan pada organisasi (Khan et al., 2021). Kemudian menurut (Ma & Zhang, 2021) *Knowledge hiding* adalah tindakan yang disengaja yang kemungkinan besar dimotivasi oleh kurangnya pengetahuan itu sendiri.

Menurut (Arshad & Ismail, 2018) dan (Losada-Otálora et al., 2021), Pegawai dapat melakukan *Knowledge hiding* pada tiga cara berbeda (1) Berpura-pura bodoh, Mengaku tidak memahami padahal sebenarnya pegawai punya jawabannya; (2) Evasive knowledge hiding, berjanji untuk berbagi pengetahuan tetapi sebenarnya tidak ada niat untuk melakukannya; (3) Melalui penyembunyian yang dirasionalkan, menggunakan alasan ketidakmampuan mereka dalam berbagi pengetahuan atau menyalahkan pihak ketiga lantaran mencegah atau menghalangi menyebarkan pengetahuan.

Pegawai perlu terlibat dalam berbagai perilaku untuk kepentingan seluruh organisasi, tetapi beberapa pegawai sering kali menemukan alasan untuk menyimpan pengetahuan mereka sendiri. Ini termasuk ketakutan kehilangan status dan kekuasaan, kurangnya kepercayaan pada rekan kerja, dan sistem yang memprioritaskan kinerja individu daripada kelompok dan tim (Arshad & Ismail, 2018). Menurut (Arshad & Ismail, 2018) cara mereka berinteraksi mempengaruhi perilaku mereka. Konsisten dengan pandangan ini bahwa salah satu faktor kontekstual yang dapat meningkatkan Knowledge hiding di antara mereka yang bekerja bersama adalah kesopanan tempat kerja. Sebaliknya (Losada-Otálora et al., 2021) menemukan bahwa iklim yang mendorong persaingan di antara pegawai dapat menyebabkan Knowledge hiding. Selain itu, dalam pekerjaan yang sangat kompetitif, orang dapat menyembunyikan atau memperluas pengetahuan mereka untuk mengurangi kecemasan kerja dan membuat atasan mereka terkesan. Kemudian Losada-Otálora et al., (2021) menunjukkan bahwa pegawai mengembangkan kepemilikan psikologis atas pengetahuan dan cenderung menyembunyikannya, terutama jika mereka tidak saling terkait atau memiliki kepercayaan yang rendah antara rekan kerja. Dengan menyembunyikan pengetahuan, pegawai ingin melindungi akumulasi pengetahuan mereka dan menjadikannya bagian integral dari organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan, harga diri, dan kesejahteraan psikologis mereka (Losada-Otálora et al., 2021).

Psychological Distress

Adanya interaksi antara individu di dalam organisasi tak jarang memberikan dampak tersendiri bagi individu. Hal ini mampu menyebabkan perasaan negative dimana individu merasa tertekan. *Psychological Distress* mengacu pada perasaan negatif atau tidak menyenangkan yang disebabkan oleh insiden tertentu yang dialami dalam hidup (Kalyar et al., 2020). Dalam penelitian (Kalyar et al., 2020) *Psychological Distress* telah digunakan sebagai istilah umum yang mencakup kecemasan, depresi, stres, motivasi rendah, kebingungan, penarikan diri, keputusan, dan gangguan. Kemudian menurut (M.Karani et al., 2021) *Psychological Distress* dapat didefinisikan sebagai "istilah umum yang mencakup stres, malaise, depresi, kecemasan, dan masalah kesehatan mental terkait lainnya". Sumber lain mengatakan bahwa *Psychological Distress* adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan tidak menyenangkan dan kecemasan (Dang, 2020).

Beberapa faktor, seperti faktor lingkungan, faktor pekerjaan, faktor privasi atau kehidupan pribadi, dan faktor sosial, diketahui sebagai pemicu *Psychological Distress* (Dang, 2020). Karena *Psychological Distress*, kecemasan, atau depresi terkait secara kognitif, otak pegawai yang terancam mematikan proses berpikir yang kompleks dan berfokus pada emosi yang berlawanan (Kalyar et al., 2020). Pegawai yang mengalami *Psychological Distress* mengalami kekurangan keseimbangan emosional dan kognitif yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan intelektual mereka seperti untuk menemukan dan mengeksekusi ide-ide baru. Oleh karena itu, stres, ketidakseimbangan emosi, iritasi, dan gangguan cenderung mengurangi kreativitas (Kalyar et al., 2020).

Lingkungan kerja yang memberikan dukungan atau memberitahukan kepada pegawai bahwa ia seseorang pegawai merupakan anggota berharga menurut sebuah organisasi, hal tersebut bisa mengakibatkan akumulasi asal sumber daya sosial menggunakan secara positif mensugesti asa dasar insan buat harga diri dan efek positif dalam harga diri (Choi, 2019). Lantaran perasaan harga diri dan ikatan merupakan asal sumber daya sosial dan emosional yg penting, atau pengalaman yg saling melengkapi serta mampu mempromosikan dapat berpotensi menanggapi tuntutan asal daya buat pengucilan pada tempat kerja (Choi, 2019). Pegawai dirugikan oleh pengucilan di tempat kerja, kecewa dengan organisasi, dan merasakan *Psychological Distress* (Choi, 2019). Dalam situasi seperti itu, sulit untuk memberikan solusi formal untuk mengurangi beban psikologis anggota di tingkat organisasi (Choi, 2019). Dengan kata lain, perlu untuk memberikan stabilitas psikologis pada tingkat interpersonal bagi anggota yang tidak dapat menemukan solusi karena perilaku organisasi yang negatif atau pengucilan di tempat kerja (Choi, 2019). Jika pengucilan di tempat kerja menyebabkan peningkatan *Psychological Distress*, *Psychological Distress* yang disebabkan oleh tekanan di tempat kerja dapat dikurangi jika penyelia menentukan bahwa dia memiliki kepentingan yang sesuai (Choi, 2019).

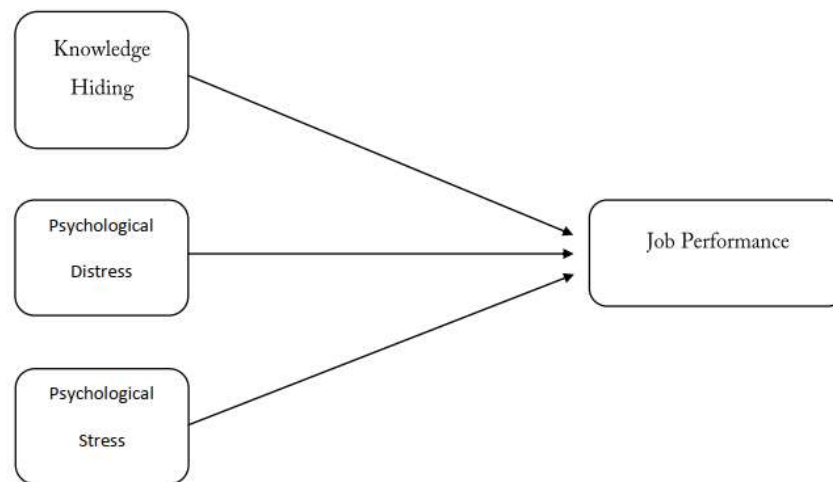
Psychological Stress

Saat ini tekanan dari organisasi mendapat beragam respon dari pegawai dimana ada yang merespon positif dan negatif. Penyebab stres kerja yang paling umum adalah tugas, beban kerja yang tinggi, penugasan peran yang tidak jelas, fluktuasi beban kerja, dan konflik peran (Rahman & Shanjabin, 2022). Ketika hal ini direspon negative maka mampu mempengaruhi individu tersebut dari beberapa aspek, seperti interaksi antar individu, penyelesaian masalah, hingga tugas dan tanggung jawab. *Physiological stress* didasarkan pada kesehatan tubuh yakni pada pembuluh darah dan tingkat stres peserta studi sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan yang bersifat santai ataupun serius (Kim & Lee, 2018). *Physiological stress* dipahami sebagai "kondisi lingkungan manusia yang buruk" ketika sumber daya individu dan persyaratan situasional tidak cocok (Kapoor et al., 2021). Kemudian sumber lain menyatakan bahwa *Physiological stress* merupakan pertarungan atau pelarian evolusioner atau adaptasi terhadap suatu respons yang dapat mengakibatkan respons fisiologis (termasuk sistem saraf, sistem endokrin, dan sistem kekebalan) yang berbahaya dalam kondisi tertentu (Yang et al., 2015)

Untuk mengurangi stres individu dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik, perencana atau manajer program liburan perlu mempertimbangkan dua jenis rekreasi yang berbeda, dengan mempertimbangkan tingkat stres pra dan pasca psikologis dan fisiologis. Ini dapat mempengaruhi perilaku individu (Kim & Lee, 2018). Kemudian (Kim & Lee, 2018) pada temuannya menggarisbawahi dampak pada praktek rehabilitasi dan konseling dalam kaitannya dengan tujuan meningkatkan kepercayaan publik pada kontribusi waktu luang untuk manajemen stres yang efektif. Kim & Lee (2018) membahas bahwa tingkat keparahan stres lebih serius karena wanita yang bekerja harus berurusan dengan berbagai tanggung jawab seperti mengelola rumah, anak, dan pekerjaan mereka. Berurusan dengan banyak hal sekaligus menciptakan beban pekerjaan dan rumah, yang membebani hidup mereka, dan ketakutan adalah sekutu konstan mereka. Kesulitan yang disebabkan oleh stres kerja terkadang memaksanya untuk berhenti dari pekerjaannya dan lebih fokus pada keluarganya.

Kerangka Konseptual

Untuk mencapai suatu, perusahaan perlu mengetahui kekuatan dan kelemahan yang mereka miliki sehingga mampu menghadapi masalah yang ada saat ini dan di masa yang akan datang. Sekarang ini masalah *job performance* sudah menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh berbagai perusahaan. Dampak buruk yang akan dihadapi perusahaan adalah berdampak terhadap kemampuan serta motivasi pegawai untuk bekerja, khususnya bekerja dalam kondisi nyaman atau tidak dan yang paling penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas yang tinggi (Rachman, 2018). Studi sebelumnya (Meunier et al., 2022) memperluas pengetahuan kita mengenai pertanyaan ini menggunakan memperlihatkan bahwa berukuran *Psychological Stress* dunia dikaitkan menggunakan kesehatan psikologis pegawai, yg dalam gilirannya sepertinya berdampak dalam *Job performance* mereka. Kemudian (Meunier et al., 2022) pada penelitiannya menyatakan bahwa *Psychological Distress* sepenuhnya memediasi interaksi antara stres yg dirasakan & *Job performance*. Akibatnya, waktu taraf stres yg dirasakan meningkat, pegawai cenderung merasa lebih stress secara psikologis, yg lalu dikaitkan menggunakan penurunan kinerja mereka pada loka kerja. Dengan demikian, tekanan psikologis merupakan satu prosedur yg menyebutkan dampak stres yg dirasakan terhadap kinerja. Pengetahuan adalah sumber daya organisasi penting yang membawa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam ekonomi yang kompetitif dan dinamis (Arshad & Ismail, 2018) *Knowledge hiding* dapat menyebabkan penurunan *Job performance*, misalnya pegawai dengan *knowledge hiding* cenderung kurang terlibat dalam interaksi sosial dan pertukaran pengetahuan untuk memecahkan masalah pekerjaan, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja (Nguyen et al., 2022).



Gambar 2. Kerangka konseptual
Sumber: (Meunier et al., 2022; Nguyen et al., 2022)

Pengembangan Hiotesis

Knowledge hiding terhadap Job Performance

Berdasarkan penelitian terdahulu (Nguyen et al., 2022) *knowledge hiding* sering mengganggu transfer pengetahuan, proses sistematis untuk mengkomunikasikan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan kepada individu atau organisasi yang membutuhkannya dalam konteks multidimensi individu atau organisasi. Oleh sebab itu, penyembunyian pengetahuan kerap kali mengurangi kinerja pegawai lantaran 3 alasan: berkurangnya pengambilan keputusan, pemecahan masalah, & kreativitas (Nguyen et al., 2022). Rendahnya tingkat kesejahteraan yang disebabkan oleh konflik interpersonal di tempat kerja dapat menyebabkan *knowledge hiding* (Losada-Otálora et al., 2021). Kemudian Korban yang mengalami kepemimpinan eksploitatif mungkin berusaha mengurangi berbagi pengetahuan dengan *knowledge hiding* (Guo et al., 2021).

Nguyen et al., (2022) pada penelitiannya menyatakan bahwa *knowledge hiding* di antara pegawai suatu organisasi memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Oleh sebab itu, berdasarkan deskripsi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Knowledge hiding* berpengaruh negatif terhadap *Job performance*

Psychological Distress terhadap Job Performance

Hubungan antara stress pada masa pandemi dan tuntutan lain dan kinerja dapat dimediasi oleh ketegangan psikologis dan kelelahan. Seperti disebutkan di atas, stres juga dikaitkan dengan *psychological distress*, yang juga dikaitkan dengan *job performance* yang buruk (Meunier et al., 2022). Jika atasan Anda menganggap dia layak untuk diperhatikan, Anda dapat mengurangi *psychological distress* yang disebabkan oleh pengucilan di tempat kerja (Choi, 2019). Pegawai yang mengalami *psychological distress* merasakan kekurangan keseimbangan emosional dan kognitif yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan intelektual mereka untuk bereksperimen dan mengeksekusi ide-ide baru (Kalyar et al., 2020).

(Meunier et al., 2022) pada penelitiannya memperoleh hasil bahwa *Psychological distress* juga memiliki korelasi negatif dengan dua variabel terakhir (*Job performance* and *promoting health-manager practices*). Maka, berdasarkan deskripsi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: *Psychological distress* berpengaruh negative terhadap *Job performance*.

Psychological Stress terhadap Job Performance

Ketegangan akibat pandemi COVID-19 melanda seluruh dunia. Ekonomi, pemerintah, dan industri yang berbeda memilih untuk bekerja dari rumah atau bekerja dari rumah karena ketakutan, rasa khawatir, dan tekanan dari kemungkinan penyebaran pandemic (Kapoor et al., 2021). Stres dan

depresi menghalangi bagian kreatif otak dengan memprioritaskan emosi utama daripada kreativitas yang mengakibatkan menurunnya *job performance* (Kalyar et al., 2020). Tuntutan yang tidak realistis, kurangnya sumber daya, dan keterbatasan pegawai dapat menciptakan tempat kerja yang penuh tekanan dan berdampak negatif pada *job performance* (Foy et al., 2019). Pegawai dengan tingkat stres yang tinggi (terlalu banyak sumber daya atau lelah) dapat beralih ke mode pertahanan diri untuk mendapatkan lebih banyak motivasi, konsentrasi, dan lebih banyak kreativitas (Ghafoor & Haar, 2022). Atau, dalam kasus stres sedang hingga tinggi, pikiran pegawai terus-menerus terpapar stres psikologis, dan peningkatan stimulasi dapat meningkatkan kreativitas (Ghafoor & Haar, 2022). Stres yang berkepanjangan di tempat kerja dapat berdampak buruk pada *job performance* dengan mengurangi minat pada aktivitas dan inisiatif kerja, yang menyebabkan kondisi fisik yang buruk dan gejala *psychological stress* (Foy et al., 2019).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological stress* yang dirasakan berhubungan positif dengan *psychological distress*, tetapi berhubungan negatif dengan praktik manajemen yang meningkatkan kesehatan dan *job performance* (Meunier et al., 2022). Sehingga, berdasarkan desripsi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Psychological stress* berpengaruh negatif terhadap *job performance*

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian Hipotesis, karena penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antar variable dan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan melalui pengujian hipotesa (*hypothesis testing*). Jenis data yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Jenis hubungan antar variable yang dipakai adalah penelitian korelasional yang dimana korelasional dapat menunjukkan adanya keterkaitan diantara dua variabel, melihat korelasi tidak bermakna satu variabel yang menyebabkan perubahan di variabel lainnya.

Horison waktu pada penelitian ini Horison waktu pada penelitian ini adalah *Cross Sectional* karena jenis penelitian ini mengamati data-data populasi atau sampel satu kali pada saat yang sama. Dan perlu beberapa hari atau beberapa minggu, serta beberapa bulan guna menjawab pertanyaan penelitian. Unit analisis yang digunakan termaksud kategori individu, karena data yang didapatkan dari setiap individu dan menerima tanggapan sebagai sumber data individu sebuah studi dilakukan melalui survei.

Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah merupakan hal yang dapat mengambil nilai yang berbeda atau nilai variabel. Nilai dapat berbeda untuk objek atau orang yang sama pada waktu yang berbeda, atau untuk objek atau orang yang berbeda pada waktu yang sama (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel dalam penelitian ini meliputi variable Dependen *Job Performance*. Untuk variable Independen yaitu *Knowledge Hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress*. Kemudian untuk seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran Skala Likert yaitu 1 sampai 5:

1. Untuk jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Untuk jawaban responden Tidak Setuju (TS)
3. Untuk jawaban responden Cukup Setuju (CS)
4. Untuk jawaban responden Setuju (S)
5. Untuk jawaban responden Sangat Setuju (SS)

Variabel Bebas (Independent variables)

Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap variabel terikat. Dimana jika ada variabel bebas, maka ada variabel terikat, dan karena setiap unit variabel bebas bertambah, variabel terikat bertambah atau berkurang. Artinya, varian dari variabel dependen diperoleh oleh variabel independen (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini yang merupakan

variable bebas (Independent variable) adalah *Knowledge Hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress*.

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data diambil secara langsung dengan adanya kriteria tertentu pada sampel agar tidak terjadi bias. Data dikumpulkan dengan cara melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang akan diundang melalui link yang sudah disediakan secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden men submit jawaban.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu peneliti mengenai sampel-sampel yang diperlukan dengan melihat kriteria yang paling sesuai, atau dianggap dapat mewakili suatu populasi (Sugiyono, 2013). Dimana peneliti telah membuat kisi atau batas berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang dihasilkan oleh objek dan data yang dapat oleh peneliti. Dalam penelitian ini, untuk menunjukkan validitas maka harus memiliki nilai $\text{sig} > 0.5$.

Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Dalam penelitian ini, untuk menunjukkan keandalan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha nilai dapat dikatakan reliabel jika > 0.6 .

Metode Analisis Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer Software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 23. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

4. Hasil dan pembahasan

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut merupakan hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti:

Gender

Berikut adalah tabulasi karakteristik responden yang disebarkan kepada 122 responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	63	50.4%
Perempuan	62	49.6%
Total	125	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa karakteristik responden berdasarkan gender menunjukkan pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB lebih banyak perempuan dibandingkan laki - laki, di mana total karyawan perempuan sebanyak karyawan dengan persentase 50.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki – laki karena pekerjaan berkaitan dengan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perempuan dianggap memiliki semangat yang tinggi dan cenderung berinisiatif mengerjakan tugas – tugas kantor secara sukarela sedangkan laki – laki cenderung aktif pada saat weekend sehingga penyelesaian pekerjaan lebih maksimal oleh perempuan.

Profil Usia Responden

Berikut adalah tabulasi karakteristik responden yang disebarkan kepada pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB. Responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 29 Tahun	81	64.8%
30 – 39 Tahun	41	32.8%
40 – 49 Tahun	2	1.6%
>50 Tahun	1	0.8%
Total	125	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diterima peneliti dari responden, dapat dilihat bahwa pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB memiliki karyawan yang rata-rata berusia 18 sampai 29 tahun yang berjumlah 81 pegawai dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 64.8%. Hal ini disebabkan karena di usia 18 sampai 29 tahun kinerja seorang karyawan masih sangat produktif, memiliki kondisi fisik yang baik dan sebagian pegawai baru menyelesaikan pendidikan (*fresh graduate*) bahkan ada yang sudah memiliki beberapa pengalaman kerja, individu juga memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, lebih mencari pengalaman dalam pengembangan karir untuk mencapai tujuan yang telah mereka rencanakan.

Profil Pendidikan Responden

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/K	78	62.4
D3	2	1.6%
S1	44	35.2%
S2	1	0.8%
S3	0	0
Total	125	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh peneliti dari responden, dapat dilihat bahwa pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB memiliki karyawan yang rata-rata berpendidikan SMA yang berjumlah 78 pegawai dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 62.4%. Hal ini karena RSJ Mutiara Sukma NTB merupakan RS pendidikan, dimana mereka yang minat terhadap dunia medis dapat bergabung dengan RSJ Mutiara Sukma. Tingginya persentase tingkat SMA disebabkan banyak dari pegawai yang karena untuk mengabdikan di RSJ Mutiara Sukma harus memiliki kompetensi-kompetensi agar sesuai dengan pekerjaan mereka, yang mana hal ini dapat dicapai dengan mengikuti pendidikan terlebih dahulu.

Profil Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	18	14.4%
1 – 5 Tahun	54	43.2%
6 – 10 Tahun	20	16.0%
>10 Tahun	33	26.4%
Total	125	100%

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada Tabel 4 terlihat profil responden berdasarkan masa kerja pegawai. Pegawai yang memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun terlihat dominan sebanyak 56 orang dibandingkan dengan pegawai yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 12 orang, 6 sampai 10 tahun sebanyak 21 orang, >10 tahun sebanyak 33 orang.

Analisis Data

Hasil statistik dari variable *Knowledge Hiding*, *Knowledge hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress* dibawah ini:

Analisis Knowledge hiding

Tabel 5. Statistik Deskriptif Knowledge Hiding

NO	<i>Knowledge Hiding</i>	Mean
1	Saya tidak ingin mentransfer pengetahuan dan pengalaman pribadi kepada orang lain	1.3200
2	Saya menahan informasi atau pengetahuan bermanfaat dari orang lain	1.3920
3	Saya tidak ingin mengubah keterampilan dan keahlian yang berharga menjadi pengetahuan organisasi	1.1440
4	Saya tidak ingin berbagi pencapaian inovatif	1.3120
Mean		1.2920

Pada Tabel 5 diatas terlihat bahwa total rata-rata sebesar 1.2920 yang berarti responden setuju dengan *Knowledge Hiding* yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 1.3120 yang artinya pegawai menyimpan informasi untuk diri sendiri dan tidak untuk disebarkan agar mereka unggul dari yang lain.

Analisis Psychological Distress

Tabel 6. Statistik Deskriptif Psychological Distress

NO	<i>Psychological Distress</i>	Mean
1	Tempat saya bekerja menunjukkan fleksibilitas yang ditunjukkan dalam penerapan aturan.	4.3520
2	Memberi tahu saya tentang ketersediaannya	4.4800
3	Perusahaan/instansi menanyakan tentang kesehatan fisik dan mental saya	4.3680
4	Perusahaan/instansi menanyakan tentang beban kerja dan masalah	4.2960
5	Perusahaan/instansi Memberi saya dukungan emosional	4.2080
6	Perusahaan/instansi menanggapi kebutuhan dan permintaan saya segera	4.3440
7	Perusahaan/instansi memberi instruksi yang jelas untuk tugas	4.5920
8	Perusahaan/instansi menyediakan bahan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	4.2880
9	Perusahaan/instansi memantau kemajuan pada file dan tenggat waktu	4.7040

10	Perusahaan/instansi berkomunikasi dengan cara yang lugas	4.4080
Mean		4.4040

Pada Tabel 6 diatas diperoleh total rata-rata sebesar 4.4040 yang berarti responden setuju dengan *Psychological Distress* yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.2080 yang artinya pegawai tahu bagaimana organisasi mendukung profesi mereka secara emosional.

Analisis Psychological Stress

Tabel 7 Statistik Deskriptif Psychological Stress

NO	<i>Psychological Stress</i>	Mean
1	Saya merasa tertekan, sedih dan tidak bahagia ketika di kantor	1.7920
2	Saya tidak bisa mengatakan tidak tanpa merasa bersalah	1.8240
3	Saya merasa tidak berharga, kecewa pada diri sendiri dan hidup	1.4880
4	Saya tidak merasakan pencapaian hampir setiap hari	1.8880
5	Saya merasa terjebak di perusahaan/instansi	1.8480
6	Sepertinya saya tidak bisa berbagi perasaan saya dengan keluarga/teman saya	1.8960
7	Saya merasa dieksploitasi, digunakan oleh orang lain	1.6480
8	Saya takut pada hal-hal yang tidak pernah mengganggu saya	1.9600
9	Saya merasa sinis dan kecewa	2.1280
10	Saya merasa gelisah, jengkel, pemarah dan tidak sabar	1.6480
Mean		1.8120

Pada Tabel 7 diatas diperoleh total rata-rata sebesar 1.8120 yang berarti responden setuju dengan *Psychological Stress* yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 1.4880 yang artinya pegawai mengalami stress akibat pekerjaan dan berdampak timbulnya rasa putus asa didalam diri pegawai.

Analisis Job Performance

Tabel 8 Statistik Deskriptif Job Performance

NO	<i>Psychological Disstress</i>	Mean
1	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan saya	4.3680
2	Saya memenuhi standar kinerja dan harapan pekerjaan	4.2960
3	Tingkat kinerja saya memuaskan manajer saya	4.2080
4	Saya efektif dalam pekerjaan saya	4.3440
5	Performa saya masih bagus seperti waktu sebelum pandemi	4.5920
Mean		4.3616

Pada Tabel 8 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 4.3616 yang berarti responden setuju dengan *Job Performance* yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.2080 yang artinya pegawai mampu memuaskan ekspektasi atasan mereka.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Knowledge Hiding* terhadap *Job Performance*, di mana bunyi hipotesis sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	β	Sig (<0.05)	Keputusan
H1: : <i>Knowledge Hiding</i> > <i>Job Performance</i>	-0.020	0.720	Tidak Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Knowledge Hiding* terhadap *Job Performance*, nilai estimasi (β) sebesar -0.020 dengan nilai Sig 0.720 > 0.05, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Hiding* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Job Performance* sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H2: <i>Psychological Distress</i> > <i>Job Performance</i>	0.479	0.000	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Job Performance*, nilai estimasi (β) sebesar 0.479 dengan nilai Sig 0.000 < 0.05, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Psychological Stress* terhadap *Job Performance* sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H3: <i>Psychological Stress</i> > <i>Job Performance</i>	-0.057	0.015	Berpengaruh Negatif

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Psychological Stress* terhadap *Job Performance*, nilai estimasi (β) sebesar -0.057 dengan nilai Sig 0.015 < 0.05, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 Diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Psychological Stress* berpengaruh negative terhadap *Job Performance*.

Pembahasan

H1: *Knowledge hiding* berpengaruh negatif terhadap *Job performance*

Dapat disimpulkan bahwa *Knnowledge Hiding* (KH) tidak berpengaruh terhadap *Job Peformance* (JP). Hal ini berbeda dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian terdahulu (Nguyen et al., 2022), yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Knowledge Hiding* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ini dapat disebabkan oleh adanya kesesuaian pekerjaan yang ditekuni dengan minat dari pegawai itu sendiri, sehingga walaupun terjadi *Knowledge Hiding* di dalam organisasi hal itu tidak berpengaruh terhadap *Job Performance* pegawai karena mereka benar-benar menekuni bidangnya hingga harus menempuh pendidikan terlebih dahulu, sehingga setiap pegawai memiliki kemampuan kompetensi yang sama. Kemudian karena setiap pegawai sudah melalui pendidikan terlebih dahulu, yang mana mereka sudah memiliki kompetensi masing-masing, sehingga *Knowledge Hiding* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance* pegawai.

H2: *Psychological distress* berpengaruh negative terhadap *Job performance*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa bahwa *Psychological Distress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini berbeda dengan penelitian (Meunier et al., 2022), yang didalam penelitiannya menemukan bahwa *Psychological Disstress* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, tidak dapat dipungkiri bahwa *Psychological Distress* pasti ada, namun hal ini dapat terjadi dua situasi. Situasi pertama, *Psychological Distress* dapat membawa dampak negatif ketika hal ini diterima negatif oleh pegawai sehingga dapat menyebabkan penurunan *Job Performance* yang dialami pegawai, karena dalam hal ini setiap pekerjaan pasti memiliki tekanan. Situasi kedua, *Psychological Distress* membawa dampak

positif ketika hal ini diterima positif oleh karyawan, sehingga dalam hal ini *Psychological Distress* tidak berdampak buruk bagi *Job Performance* pegawai, melainkan pegawai menganggap ini sebagai bagian dari pekerjaan yang harus mereka hadapi setiap hari.

Pegawai berada di bawah tekanan pekerjaan karena terus dituntut untuk mampu menjaga kinerja mereka dalam kondisi terbaik, hal ini karena mereka berhubungan langsung dengan pasien, yang tuntutan tersebut harus mampu dipenuhi oleh pegawai. Dengan menempuh pendidikan terlebih dahulu membantu setiap pegawai yang berada RSJ Mutiara Sukma untuk dapat beradaptasi. Hal ini penting karena akan menciptakan komitmen. Dimana dengan adanya adanya komitmen dan pemahaman terhadap tujuan kerja oleh setiap individu merupakan prasyarat penting bagi karyawan dan organisasi untuk mencapai keberhasilan (Riswan et al., 2021).

Pihak manajemen RSJ Mutiara Sukma juga membantu mendorong karyawan untuk tetap menjaga pegawai dalam kondisi terbaik dengan mendukung profesi mereka secara emosional. Sehingga walaupun mereka mendapatkan tekanan dalam bekerja, namun organisasi tetap memberikan dukungan secara emosional kepada pegawainya. Selain mendapatkan dukungan secara emosional, pegawai juga mendapat reward dari RSJ, yang mana hal ini membantu mempertahankan semangat mereka dalam bekerja. Sehingga dari sini peneliti menyimpulkan bahwa walaupun pegawai mendapatkan tekanan selama bekerja, tetapi organisasi memberikan dukungan secara emosional dan reward maka mampu membantu pegawai untuk mempertahankan kinerja mereka.

H3: Psychological stress berpengaruh negatif terhadap job performance

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa bahwa *Psychological Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Meunier et al., 2022), yang didalam penelitiannya menyatakan bahwa *Psychological Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Hal ini disebabkan Stres dapat memiliki dampak yang signifikan pada individu dan organisasi, yang mampu mempengaruhi *Job Performance* pegawai. Semakin tinggi intensitas stress yang dialami oleh pegawai maka semakin menurun performa dari pegawai tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena stress tidak hanya mengganggu mental individu, namun hal ini juga akan berdampak pada fisik mereka yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi.

Menurut penelitian (Meunier et al., 2022) menunjukkan akibat dari tingginya tingkat stres yang dirasakan, karyawan lebih cenderung merasa tertekan secara psikologis, yang mengakibatkan berkurangnya kemampuan dan semangat di tempat kerja.

5. Kesimpulan

Dari hasil statistik deskriptif *Knowledge Hiding* menunjukkan bahwa benar pegawai RSJ Mutiara Sukma NTB tidak ingin berbagi pencapaian inovatif kepada rekan kerja mereka. Statistik deskriptif *Psychological Distress* menunjukkan bahwa benar pegawai RSJ Mutiara Sukma NTB mendapat dukungan dari organisasi mereka secara emosional terkait pekerjaan mereka. Kemudian untuk *Psychological Stress* menunjukkan bahwa benar pegawai RSJ Mutiara Sukma NTB mengalami stress akibat pekerjaan mereka yang berdampak pada timbulnya rasa putus asa di dalam diri mereka. Hasil pengujian hipotesis antara *Knowledge Hiding* terhadap *Job Performance* ditemukan bahwa *Knowledge Hiding* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job performance*. Pengujian hipotesis *Psychological Distress* terhadap *Job performance* ditemukan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh signifikan terhadap *Job performance* secara positif. Untuk hasil pengujian hipotesis antara *Psychological Stress* terhadap *Job Performance* ditemukan bahwa *Psychological Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* Secara Negatif.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam mengelola lingkungan kerja yang sehat dan mampu memberikan gambaran bagi manajemen untuk menentukan solusi yang tepat dalam mengatasi efek negative yang terjadi yang mampu mempengaruhi kinerja dari anggota dan

organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi saja yaitu RSJ Mutiara Sukma NTB, sehingga hasil penelitian kurang mampu mewakili organisasi yang bergerak dibidang lainnya. Variabel dalam penelitian ini hanya memuat tentang *Knowledge Hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress*, untuk melihat pengaruhnya terhadap *Job Performance*. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar tidak hanya meneliti pada Rumah Sakit, namun juga industry lain seperti perbankan, perhotelan, instansi pendidikan dan lain-lain. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang mampu mempengaruhi *Job Performance* sehingga mampu meningkatkan referensi bagi organisasi.

Ucapan terima kasih

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti menghadapi berbagai rintangan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penelitian ini, khususnya kepada Rudi Handoyo, S. Kep., MM (Analisis Kesehatan, Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB).

References

- Akram, Z., Ahmad, S., Akram, U., Asghar, M., & Jiang, T. (2021). Is abusive supervision always harmful toward creativity? Managing workplace stressors by promoting distributive and procedural justice. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2021-0036>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Abbas, Y. A. (2021). *The impact of job security , job satisfaction and job embeddedness on employee retention : an empirical investigation of Pakistan ' s health-care industry*. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2020-0480>
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Arshad, R., & Ismail, I. R. (2018). Workplace incivility and knowledge hiding behavior: does personality matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(3), 244–266.
- Choi, Y. (2019). The moderating effect of leader member exchange on the relationship between workplace ostracism and psychological distress. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2), 146–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2018-0205>
- Dang, V. T. (2020). Information confusion and intention to stop using social networking site : a moderated mediation study of psychological distress and perceived novelty. *Information Technology & People*, 33(5), 1427–1452. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2020-0117>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Saleh, M., Hammoud, S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance , social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity ? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0443>
- Guo, L., Cheng, K., & Luo, J. (2021). The effect of exploitative leadership on knowledge hiding: a conservation of resources perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1), 83–98. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0085>
- Han, S. H. (2021). *The mediating role of informal learning on job performance : the work-learning dual system in South Korea*. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2021-0101>
- Justus, K., Arghode, V., & Barker, D. (2022). *Principal self-efficacy , mindset and performance outcomes : exploring the connection*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0092>
- Kalyar, M. N., Saeed, M., Usta, A., & Shafique, I. (2020). Workplace cyberbullying and creativity: examining the roles of psychological distress and psychological capital. *Management Research Review*, 44(4), 607–624. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0130>

- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1290–1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>
- Khan, A. G., Li, Y., Akram, Z., & Akram, U. (2021). Does bad gossiping trigger for targets to hide knowledge in morally disengaged? New multi-level insights of team relational conflict. *Journal of Knowledge Management*, November. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0609>
- Kim, B., & Lee, S. (2018). *Psychological and physiological stress variations through casual and serious leisure*. 73(3), 297–313. <https://doi.org/10.1108/TR-08-2017-0129>
- Losada-Otálora, M., Peña-García, N., & Sánchez, I. D. (2021). Interpersonal conflict at work and knowledge hiding in service organizations: the mediator role of employee well-being. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(1), 63–90. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2020-0023>
- M. Karani, A., Deshpande, R. C., & Jayswal, M. (2021). Impact of psychological contract fulfillment on well-being through the mediation of psychological distress: unveiling the evidences from banking sector. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2861>
- Ma, B., & Zhang, J. (2021). Are overqualified individuals hiding knowledge: the mediating role of negative emotion state. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 506–527. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0022>
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: the Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. *Trends in Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5>
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139(December 2020), 161–172. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Radit, N. P. Y., & Netra, I. G. S. K. (2017). *Pengaruh Job Rotation dan Job Performance terhadap organizational commitment pada karyawan Melia Bali*. 6(3), 1340–1367.
- Rahman, G. M., & Shanjabin, S. (2022). The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh. *International Journal of Financial, Accounting, Adn Management*, 4(1), 85–99.
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons Ltd. www.wileypluslearningspace.com
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Emplo. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 183–197.
- Toscanelli, C., Udayar, S., Urbanaviciute, L., & Massoudi, K. (2022). The role of individual characteristics and working conditions in understanding boredom at work. *Personnel Review*, 51(2), 480–500. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0510>
- Yang, L., Zhao, Y., Wang, Y., Liu, L., Zhang, X., Li, B., & Cui, R. (2015). *The Effects of Psychological Stress on Depression*. 13(4), 494–504.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>