

Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang

Tasya Adelia
Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang
tasyaadelia72@gmail.com

Hamid Halin
Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang
hamidhalin@uigm.ac.id

Emilda
Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang
emilda@uigm.ac.id

Article's History:

Received 7 February 2024; Received in revised form 11 February 2024; Accepted 3 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1282-1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>

Abstrak:

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menciptakan suasana yang mendukung aktivitas sumber daya manusia saat bekerja agar tingkat kesalahan dalam perawat (medical error) dapat diupayakan sekecil mungkin, meningkatkan kinerja karyawan, rumah sakit perlu melakukan beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para perawat, memberikan beban kerja yang layak sehingga mengurangi stress kerja terhadap perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rs Ak Gani Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif Teknik pengambilan sampel yang dilakukan penulis penelitian ini menggunakan sampel nonprobabilistik yaitu sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Hasil penelitian menyampaikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang.

Keywords: Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, perawat rentan terhadap stress. Seorang perawat dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi perawat, maka dapat meningkatkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sehingga, Rumah sakit AK Gani Palembang harus memperhatikan kinerja perawat, karena pada dasarnya bila suatu rumah sakit memahami pentingnya kinerja perawat maka tujuan perusahaan pun tercapai. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan yaitu dengan memperbaiki lingkungan kerja serta mengurangi beban kerja yang diikuti juga dengan mengurangi stress kerja.

Perawat yang kompeten atau memiliki kinerja yang baik. Sebab kinerja yang baik tercermin dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Perawat ialah salah satu unsur SDM yang sangat penting peranannya karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Perawat merupakan tenaga kerja paling lama yang kontak atau berhubungan dengan pasien yaitu selama 24 jam. Hal ini akan menyebabkan stress yang kuat pada perawat didalam lingkungan pekerjaannya. Shift kerja merupakan sumber utama dari

stres bagi tenaga kerja. Banyak keluhan akibat shift kerja seperti gangguan tidur, selera makan menurun, gangguan pencernaan dan kelelahan selama atau setelah bekerja pada shift malam. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Tulasi et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan rumah sakit, karena rumah sakit adalah suatu bentuk organisasi yang berfungsi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan untuk melayani masyarakat. Dengan adanya SDM yang baik didalam sebuah rumah sakit tentunya akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, sangatlah penting menciptakan suasana yang mendukung aktivitas sumber daya manusia saat bekerja agar tingkat kesalahan dalam perawat (medical error) dapat diupayakan sekecil mungkin. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, rumah sakit perlu melakukan beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para perawat, memberikan beban kerja yang layak sehingga mengurangi stress kerja terhadap perawat (Ajabar, 2020).

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya: meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Ajabar, 2020).

Rumah Sakit. Tk. II. 02.05.1 dr. AK Gani Palembang adalah Rumah Sakit Tingkat II di lingkungan TNI-AD. Terletak di Jalan Dr. AK Gani No. 01, Kelurahan 19 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang. Tugas pokok RS Dr. AK Gani Palembang adalah memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI, PNS, dan keluarganya di wilayah Kodam II/ Sriwijaya Palembang dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja, pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Darmadi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Berdasarkan penelitian Rismayanti (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja perawat merupakan salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat RS AK Gani Palembang perlu memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental setiap karyawannya. Menurut Abdul & Moch (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yustikasari (2023) menunjukkan hasil yaitu beban kerja berpengaruh negatif, sedangkan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif. Selain beban kerja, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu lingkungan kerja.

Menurut Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Ajayi (2018) stres berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan, serta membuat kualitas kerja menjadi buruk. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Rijanti (2022) menunjukkan hasil yaitu stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar tingkat stress kerja dan beban kerja maka semakin menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Oktober 2023 pada 6 perawat Rumah Sakit AK Gani Palembang, tugas pokok perawat antara lain yaitu melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang dibagi menjadi tiga waktu yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai. Stress kerja akan muncul apabila ada tuntutan pada seseorang yang dirasa menantang, menekan, membebani melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat stress kerja dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis, agresif, sering marah – marah dan memperlihatkan sikap kooperatif. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan dan dijelaskan diatas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang”.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut John (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan. Dari teori – teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah upaya perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mereka serta memberikan kontribusi yang berarti bagi Perusahaan.

Kinerja Perawat

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja, pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afriyani, (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi suatu organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena Kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Indikator Kinerja Perawat Menurut Jumiyati & Harumi (2018) ada beberapa indikator kinerja perawat yaitu Kualitas kerja (dapat diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan perawat), Kuantitas (jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan), Inovasi (suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan ataupun mematangkan suatu pengetahuan atau gagasan ide yang

kemudian disesuaikan untuk mendapat nilai baru pada suatu proses maupun jasa), Kerjasama (merupakan usaha bersama antara perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan), dan Kemandirian (tingkat seorang perawat yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya).

Stress Kerja

Menurut Asih et al. (2018) mengemukakan bahwa stress adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Definisi lainnya yaitu menurut Fardah & Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena adanya ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.

Stres kerja adalah adanya tuntutan suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat melewati (Hamali, 2018). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Iskamto, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai (Asih et al., 2018).

Indikator-Indikator Stress Kerja Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator – indikator stress kerja yaitu Tuntutan tugas (yaitu merupakan faktor yang diberikan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik), tuntutan peran (berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi), tuntutan antar pribadi (merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri), struktur organisasi (merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal), dan kepemimpinan organisasi (memotivasi, memimpin dan tindakan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, jika tidak akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut (Abdul & Moch, 2021).

Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sendiri. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stress kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan. Menurut Rolos et al. (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian

diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivasi fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja Menurut Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai (pandangan mengenai hasil kerja harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untu menyelesaikan pekerjaannya), kondisi pekerjaan (mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya), penggunaan waktu (kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang berhubungan dengan produksi), dan standar pekerjaan (kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu).

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Tonga & Huda (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Laliasa et al. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi keadaan fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah segala suatu keadaan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2018) bahwa indikator lingkungan kerja yaitu pencahayaan (cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efesiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan), warna (merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya), sirkulasi udara (mengenai faktor udara ini, adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu), suara (untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakan alat alat yang memiliki suara keras seperti mesin ketik, dll. Pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya).

Metodologi

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan metode analisis korelasi, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Objek penelitian pada Rumah Sakit dr.AK Gani Palembang, waktu penelitian ini dimulai pada bulan oktober 2023 sampai dengan Januari 2024 dengan populasi dan sampel sebanyak 95 orang menggunakan sampel jenuh.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari masing – masing variabel nilainya sudah melebihi kriteria Rtabel pada penelitian kali ini, adalah 0,263 (Sampel $95 - 2 = 93$, tingkat signifikansi dua arah 0,01). Maka secara keseluruhan, uji validitas ini layak untuk mendefinisikan setiap variabel yang ada dalam penelitian kali ini

Uji Reliabilitas

Terlihat hasil penelitian bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing dimensi adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) apabila responden pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.307	.274		3.118	.007		
Stres Kerja	.730	.037	.451	7.030	.000	.715	1.398
Beban Kerja	.750	.046	.460	7.094	.003	.940	1.064
Lingkungan Kerja	.830	.072	.719	9.598	.000	.725	1.379

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Diolah Penulis (2023)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.307 + 0.730X_1 + 0.750X_2 + 0.830X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta persamaan Kinerja Perawat adalah sebesar 0,307. Artinya, jika variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja Perawat sebesar 0,307.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.730. Artinya, jika Stres Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,730 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,750. Artinya, jika Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Perawat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,750 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,830. Artinya, jika Lingkungan Kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Perawat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,830 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.307	.274		3.118	.007
Stres Kerja	.730	.037	.451	7.030	.000
Beban Kerja	.750	.046	.460	7.094	.003

Lingkungan Kerja	.830	.072	.719	9.598	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai signifikansi Stres Kerja (X1) $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung (7,030) $>$ ttabel (1,986). Artinya, Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Lalu, nilai signifikansi Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung (7,094) $>$ ttabel (1,986). Artinya, Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Lalu, nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung (9,598) $>$ ttabel (1,986). Artinya, Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).

Uji Simultan

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.572	3	4.524	89.445	.000 ^b
	Residual	4.603	91	.051		
	Total	18.174	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel diatas pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 89.445 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena itu, nilai Fhitung (89.445) $>$ Ftabel (2.70) dan Nilai sig. (0.000) $<$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat (Y).

Uji Koefisien Determiniasi

Tabel 4 Uji Koefisien Determiniasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.738	.224894462383737

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel di atas Model Summary tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/Adjusted R Square menunjukkan 0,738 artinya sebesar 73,8% dari nilai Kinerja Perawat (Y) ditentukan oleh variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada RS. Ak Gani Palembang. Hal ini sesuai dengan teori tentang stress kerja dimana faktor stress kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Apabila tidak ada stress kerja, tantangan kerja juga tidak ada, stress kerja semakin tinggi, maka kinerja perawat makin bagus.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori dimana stress kerja pada perawat dapat berpengaruh positif maupun negatif. Namun efek negatif lebih sering terlihat. Efek negatif tersebut dapat berupa kebosanan, penurunan dalam motivasi, absen, apatis, insomnia, mudah tersinggung, kesalahan dalam pekerjaan yang meningkat, tidak dapat mengambil keputusan. Sedangkan, jika perawat mampu mengelola stress secara optimal maka stress tersebut mampu menghasilkan dampak positif berupa motivasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Qoyyimah (2019) yaitu stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Torareh (2019) yaitu stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian di atas diketahui koefisien regresi variabel nilai pelanggan (X2) sebesar 0,750 bertanda positif. Berdasarkan pada uji parsial yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan nilai thitung sebesar 7,094 dan lebih besar dari ttabel yang sebesar 1,986 artinya variabel nilai pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien, mendorong peralatan kesehatan dan lain lain. Beban kerja mental meliputi bekerja dengan shift atau bergiliran, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Dari gambaran diatas terlihat bahwa perawat menghadapi beban kerja yang bervariasi berat dan ringannya maupun jenisnya disetiap ruang rawat inap.

Hal ini relevan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian Qoyyimah (2019) yaitu beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Torareh (2019) yaitu beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 9,598 dengan nilai ttabel 1,986, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,830. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020). Manfaat apabila lingkungan kerja terfasilitasi dengan baik akan menyebabkan peningkatan kinerja perawat, sehingga rumah sakit perlu memperhatikan atau membuat lingkungan kerja yang lebih baik lagi agar para perawat tidak mengalami stress kerja.

Hal ini relevan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian Qoyyimah (2019) yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Torareh (2019) yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data hasil uji simultan atau F bahwa nilai F diperoleh sebesar 89,445 dengan signifikan 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami perawat atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Selain stress kerja, Beban kerja juga merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan

tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Sehingga pihak rumah sakit harus memperhatikan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja untuk mempertahankan kinerja perawat RS. Ak Gani Palembang.

Kesimpulan

1. Variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. Ak Gani Palembang dengan nilai thitung 7,030 > ttabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi stress kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Maka dari itu dapat dikatakan Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai Hasil uji-t dari variabel beban kerja (X2) thitung 7.094 > ttabel 1,986 dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
3. Berdasarkan hasil dari uji-t atau secara parsial lingkungan kerja (X3) dengan thitung 9,598 < ttabel 1,986 dan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja perawat (Y).
4. Variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y) dengan nilai Ftabel 89,445 > Ftabel 2,70 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$.

Referensi

- Abdul, R. M., & Moch, I. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Afriyani, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Kalidoni. Universitas Indo Global mandiri.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Ajayi, S. (2018). Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry. Available at SSRN 3160620.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.

- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2020, 3(2).
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. In CAPS(Center for Academic Publishing Service).
- Iskamto, D. (2021). Stress and its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Jumiyati, J., & Harumi, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PNS di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. *SNIT* 2018, 1(1), 35–43.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42–52.
- Qoyyimah, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Inka Multi Solusi Mediun. *Jurnal Asset, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rismayanti, L. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSU Kertha Usada ditengah Pandemi COVID-19. *UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1).
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten 97 Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (A. Namira (ed.); 1st ed.). CV Penerbit Qiara Media.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).