

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang tak terpisahkan dari struktur organisasi, entah itu dalam konteks instansi pemerintah atau entitas bisnis. Sumbangsih manusia ini menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi, tak peduli seberapa besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Meskipun infrastruktur dan faktor lainnya telah tersedia, namun tanpa intervensi manusia, organisasi akan terhenti dalam langkahnya. Kehadiran manusia menjadi faktor penting yang menggerakkan roda organisasi, dan menjadi penentu arahnya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia menjadi penentu utama atas keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Langi et al., 2022) mengungkapkan bahwa peran sumber daya manusia dalam ranah korporat umumnya difokuskan pada peningkatan produktivitas, yang menjadi kunci bagi pencapaian visi dan misi perusahaan. Banyak organisasi berupaya meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai keunggulan layanan mereka di berbagai sektor, salah satunya dalam sektor jasa kesehatan, untuk menanggapi perkembangan teknologi yang cepat. Selain itu, mereka harus membuktikan kemampuan mereka dalam bertahan, berkembang, dan terus maju untuk menghadapi persaingan yang ketat. Berdasarkan penelitian (Alayoubi et al., 2022) hal ini dilakukan untuk memenuhi aspirasi masyarakat terkait akses terhadap layanan kesehatan yang cepat, akurat, berkualitas, dan harga yang terjangkau secara kompetitif.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan karena munculnya tekanan psikologis saat menjalani tugas-tugas pekerjaan (Kaat et al., 2022). Stres yang berlebihan dapat menyebabkan reaksi negatif pada individu yang menghadapinya, baik berupa tuntutan yang berat, hambatan yang menghalangi, maupun peluang yang terimpau banyak (Asih et al., 2016). Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Difayoga, Rama, 2015) pada Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Panti Wilasa Citarum Semarang menunjukkan bahwa adanya stres dalam pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Akbar et.al., (2016) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel stres kerja dan kinerja pegawai.

Partisipasi karyawan dalam konflik, ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan, dan kesuksesan perusahaan adalah beberapa faktor yang bisa menyebabkan stres di antara karyawan dan memengaruhi performa mereka. Stres ditempat kerja, sebagai kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi karyawan. Dampaknya sering kali menyebabkan karyawan merasa marah, sensitive, tidak tenang, dan kesulitan dalam bekerja sama. Dengan demikian, penyebab stres kerja dapat disusun menjadi dua kategori utama, yakni lingkungan kerja dan faktor pribadi (Haryati et al., 2019).

Selain tekanan pekerjaan, aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut penelitian Sedarmayanti & Rahadian (2018), lingkungan tempat kerja mencakup aspek lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, dan tata ruang kantor. Lingkungan kerja juga dikenal sebagai faktor yang memengaruhi efisiensi dan produktivitas

seseorang dalam bekerja. Beberapa elemen yang berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang optimal meliputi pencahayaan di area kerja, suhu ruangan, dan sistem sirkulasi udara. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Masruro (2022), lingkungan kerja mencakup aspek-aspek material dan psikologis dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan memenuhi standar yang memadai, termasuk kebersihan, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, keamanan, dan pengelolaan kebisingan. Dengan demikian, penting bagi setiap perusahaan untuk menjamin adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan. Haryati et al., (2019) Faktor internal di dalam lingkungan kerja merupakan aspek umum yang berpengaruh pada manajemen organisasi. Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana kerja, kondisi lingkungan, dan peralatan yang dipergunakan memainkan peran penting dalam menjalankan tugas-tugas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan, dan memungkinkan mereka untuk terus bekerja secara efektif. Selain itu, kualitas kerjasama antar rekan kerja dan kelengkapan fasilitas kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan yang diungkapkan dalam penelitian oleh (Lestary & Chaniago, 2018), terhadap korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sari & Wasiman, 2020) kinerja karyawan adalah faktor penting para pekerja dalam sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan secara terus-menerus memperhatikan agar karyawan mampu mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian, menurut Raja et al., (2019) kinerja yang terwujud dari setiap individu dalam perusahaan adalah hasil dari sikap dan tindakan nyata yang mereka tunjukkan sesuai dengan peran mereka. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi, termasuk rumah sakit, perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seperti tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, tingkat stres yang mereka alami, dan juga kondisi lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Valendra, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan di Dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Effendy & Fitria, 2019) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan stres di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Handayani & Daulay, 2021). Sementara penelitian yang ditemukan oleh Mijaya & Susanti, (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Agam. Kemudian Soima et al., (2023) juga turut mendukung temuan dengan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda dibawah kepemimpinan Muhammadiyah. Memiliki visi menjadi pilihan utama Rumah Sakit yang berkualitas tinggi dan berprinsip Islami, kemudian memiliki misi yaitu untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas dan berprinsip Islami. Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah ini berada di Kota Samarinda.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis terhadap objek penelitian Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah di Kota Samarinda menggambarkan bahwa stres kerja merupakan fenomena umum yang dapat terjadi di lingkungan rumah sakit, karyawan sering kali

menghadapi tekanan yang tinggi dari tuntutan pekerjaan mereka. Yang dimana salah satu aspek utama dari stres kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan. Tuntutan tugas yang tinggi akan menghambat kinerja karyawan dan mengakibatkan penurunan produktifitas kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ihsan et al., 2018) menyatakan bahwa stres yang terjadi di Rumah Sakit meliputi kelebihan beban kerja, tekanan waktu yang meningkat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Selain itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya fasilitas yang berada di sekitar rumah sakit seperti contohnya tempat parkir yang kurang efisien karena banyak kendaraan yang terparkir berada di badan jalan. Dalam hal ini Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah perlu memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kualitasnya, Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda harus mengurangi tekanan kerja dan mengembangkan suasana kerja yang ramah dan mendukung. Dengan cara ini, tindakan untuk mengurangi tekanan menjadi sangat penting.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada *research gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini jadi sumber penting untuk meluaskan pemahaman tentang dampak stres di tempat kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk memberikan masukan kepada manajemen Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda tentang bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca, harapan penulis adalah bahwa studi ini dapat memberikan wawasan yang berguna tentang bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan di lingkungan kerja mereka.
4. Bagi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen, serta memberikan

manfaat sebagai panduan bagi mahasiswa yang meneliti mengenai teori pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan sebuah dugaan permulaan atau kesimpulan sementara mengenai kaitan antara faktor-faktor yang memengaruhi dan yang dipengaruhi perlu diselidiki dalam penelitian. Oleh karena itu, hipotesis memiliki fungsi sebagai arahan yang berpotensi menawarkan penyelesaian. Salah satu hipotesis yang digunakan dari penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu mengalami tekanan berlebih dalam pekerjaan yang memicu ketidakseimbangan fisik maupun psikis (Apriyani et al., 2023). Kemudian Rahmayani & Soemitra (2023) menjelaskan bahwa stres kerja ialah tekanan tidak menyenangkan yang bersumber dari faktor eksternal, meliputi pekerjaan, konflik, maupun permasalahan lainnya. Sementara Situmorang & Karsudjono (2023) memaparkan bahwa stres kerja merupakan potensi tekanan terhadap individu yang berasal dari berbagai faktor pekerjaan dan bersifat merugikan bagi yang mengalami, sehingga karyawan diharapkan dapat menghindari terjadinya stres kerja karena dapat menyebabkan penurunan kinerja. Merujuk pada rangkaian definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja.

Paparan tersebut selaras dengan temuan Mijaya & Susanti (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Agam. Kemudian Soima et al., (2023) juga turut mendukung temuan dengan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian Ahmad et al. (2019) menemukan hasil yang sebaliknya yakni stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada konsistensi teori dan signifikansi temuan terdahulu, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja bukan hanya sekadar lokasi tempat karyawan bekerja, tetapi mencakup segala aspek yang ada di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun dalam hal budaya, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Swasti et al., 2024). Kemudian Nasim & Anshori (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada suasana di sekitar tempat kerja, yang meliputi aspek fisik maupun non fisik yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan performa karyawan karena memberikan kenyamanan yang diperlukan untuk meningkatkan fokus, produktivitas, dan kreativitas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Uma & Swasti (2024) menunjukkan hasil serupa yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan PT Njeduk Digital Mandiri. Namun berbeda dengan pendapat tersebut, penelitian oleh Lukito & Ariani (2019) menemukan hasil yang bertolak belakang dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada keselarasan teori dengan signifikansi temuan terdahulu, maka perumusan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

c. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dua hipotesis sebelumnya, terdapat bukti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menimbulkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki hubungan simultan yang signifikan.

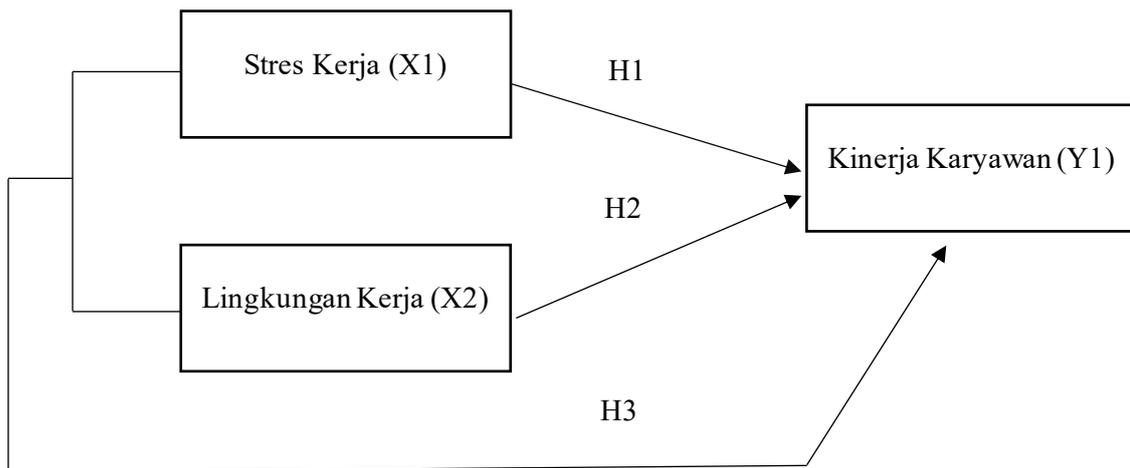
Selaras dengan temuan Nugraha et al., (2024) dan Muliawan & Rasyid (2024), terbukti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari & Nugroho (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut.

H3 : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini penulis menyajikan seperangkat variabel yang menggambarkan bagaimana faktor-faktor independen (variabel x) mempengaruhi variabel berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



Sumber: (Peneliti,2024)