

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda ialah keberlanjutan serta pengembangan dari Rumah Sakit bersalin aisyiyah yang berdiri ketika tahun 1967. Akan tetapi tanggal 6 Januari 1992 terdapat insiden kebakaran yang menyebabkan aktifitas kegiatan layanan rumah sakit nyaris tidak dapat dilanjutkan, terkecuali imunisasi yang mampu diberi pinjaman di Rumah Bapak Roby (Depan rumah sakit). Kemudian pada dua bulan selanjutnya (Maret 1992) yang disertai dengan fasilitas serta alat-alah kadarnya pihak rumah sakit mencoba untuk memberik layanan persalinan serta rawat jalan pada eks gedung RS. Islam "Ittihad" Jl. Ir. H. Juanda yang tengah dalam tahapan pembelian oleh Muhammadiyah.

Tetapi layanan yang ditemukan pada tempat baru tersebut hanya berjalan dengan jangka waktu 6 bulan dikarenakan tanggapan khalayak yang kurang sesuai, aspek letak, dan suasana serta prasarana yang belum sesuai, sampai pada akhirnya ketika tanggal 1 Oktober 1992 layanan tersebut tidak dilanjutkan, pengecualian konsultasi anak sehat (imunisasi). Kemudian, pihak rumah sakit melakukan pembangunan kembali rumah sakit di Jalan P. Hidayatullah, dan meningkatkan cakupan pelayanan. RSIA menyediakan 2 spesialisasi, yaitu kebidanan serta penyakit kandungan dan penyakit anak. Oleh karena itu, nama yang digunakan ialah Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak. Pada 12 April 1993 pihak rumah sakit membuka pelayanan rawat jalan pada tahap pertama dengan tenaga seorang dokter umum purn waktu, sejumlah paramedis, serta pegawai yang masih bertahan, dan 4 individu sebagai paramedis masa bakti bantuan dari SPK Aisyiyah Yogyakarta. Dan selanjutnya pada tanggal 14 Mei 1993 pihak rumah sakit membuka pelayanan persalinan hingga saat ini angka kunjungan pasien secara berkelanjutan meningkat disetiap waktunya.

3.1.2 Lokasi Perusahaan

Pada riset ini, periset menjalankan riset pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang terletak di Jalan Pangeran Hidayatullah No.64, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda memiliki luas bangunan 1.400M² dan luas tanah 918M², dan memiliki 3 lantai.

3.1.3 Visi, Misi. Dan Struktur Organisasi

Terdapat pula Visi, Misi, dan Struktur Organisasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yakni dibawah ini :

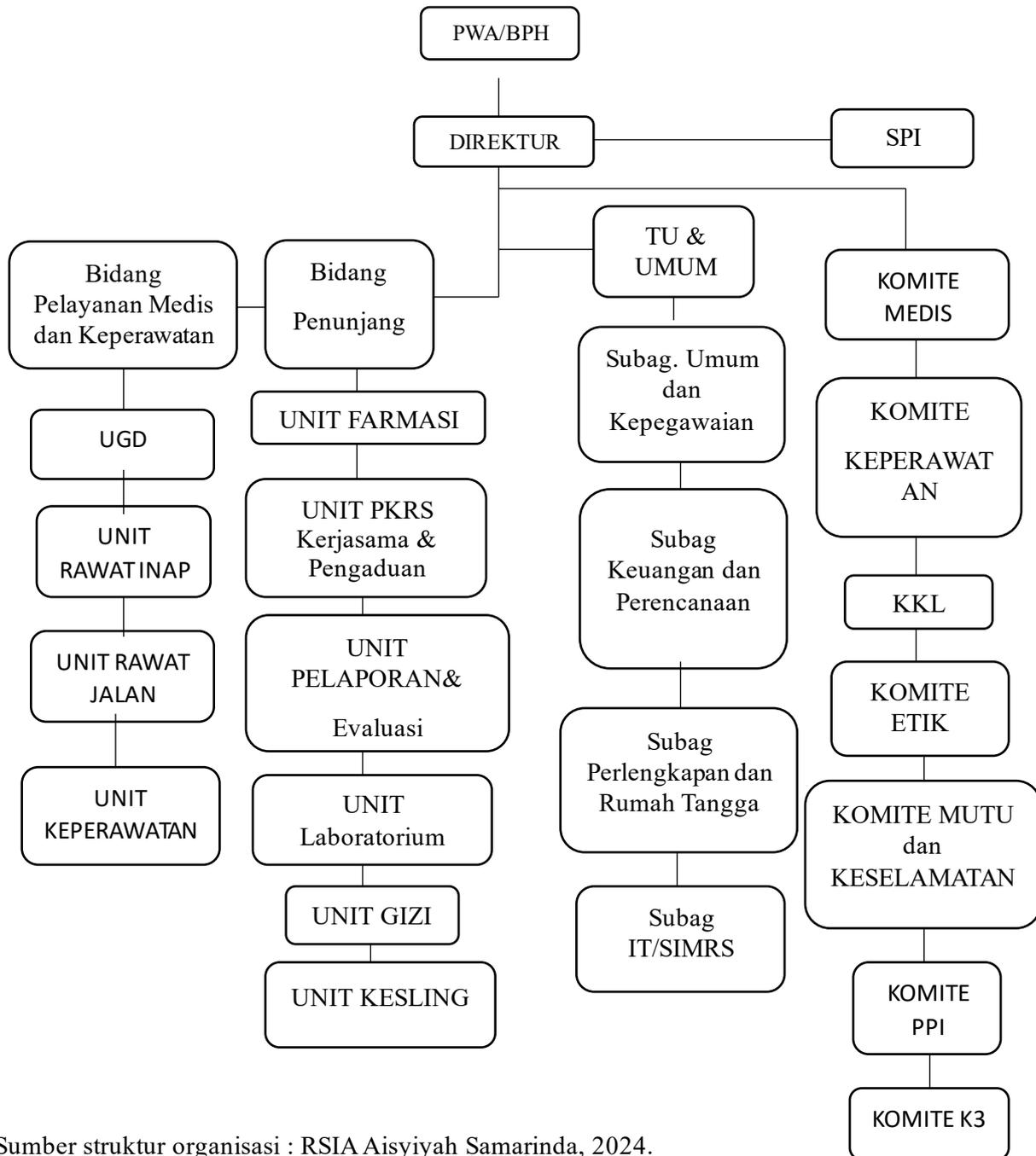
i. Visi

"Rumah Sakit adalah Menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Pilihan Utama yang bermutu dan Islami"

ii. Misi

1. Meningkatkan dan mengembangkan pelayanan bermutu, Islami dan memuaskan bagi semua.
 2. Meningkatkan kompetensi dan nilai-nilai Islami Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.
 3. Membangun dan mengembangkan Rumah Sakit dengan ciri dan citra Muhammadiyah/Aisyiyah.
- iii. Struktur Organisasi
Berikut ini adalah struktur organisai dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda:

Gambar 3.1 Struktur Organisasi



Sumber struktur organisasi : RSIA Aisyiyah Samarinda, 2024.

3.2 Deskripsi Data

Pada gambaran karakteristik responden mampu diamati berdasarkan hasil kuesioner yang sudah dilakukan pengisian oleh responden. Hasil dari penyebaran kuesioner yang telah disebarkan ke Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda terdapat 51 responden yang dikategorikan berlandaskan atas jenis kelamin, umur, serta periode bekerja. Karakteristik itu diantaranya :

3.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 3. 1Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	18 orang	35%
Perempuan	33 orang	65%
Total	51 orang	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan tabel 3.1 sebelumnya mampu dimengerti jikalau responden ditemukan dua kategori, yakni laki-laki serta perempuan. Kemudian pada pengumpulan data yang dilakukan pada peneliti terdapat data responden perempuan sejumlah 33 individu (65%) serta laki-laki sejumlah 18 individu (35%).

3.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 3. 2Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18 – 28 tahun	20 orang	39%
29 – 40 tahun	15 orang	29%
41 – 50 tahun	11 orang	22%
51 – 60 tahun	5 orang	10%

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan tabel 3.2 sebelumnya dapat dimengerti jikalau karyawan dengan persentase yang berusia 18-28 tahun berjumlah 20 orang (39%), kemudian karyawan dengan persentase berusia 29-40 tahun berjumlah 15 orang (29%), karyawan dengan persentase 41-50 tahun sejumlah 11 individu (22%), serta karyawan yang memiliki persentase berusia 51 hingga 60 tahun sejumlah 5 orang (10%).

3.2.3 Karakteristik Responden Lama Bekerja

Tabel 3. 3 Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 5 tahun	28 orang	55%
5 -10 tahun	4 orang	8%
11-20 tahun	9 orang	18%
>20 tahun	10 orang	20%

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan tabel 3.3 mampu diketahui responden yang bekerja < 5 tahun berjumlah 28 orang (55%), kemudian karyawan yang bekerja dengan persentase 5-10 tahun sejumlah 4 orang (8%), serta karyawan yang bekerja dengan rentang 11-20 tahun sejumlah 9 orang (18%), dan sisanya karyawan dengan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 10 orang (20%).

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Deskriptif Hasil Penelitian

1. Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja

Berdasarkan analisis data deskriptif yang dilakukan penulis pada variabel stres kerja dengan mencari skor jawaban responden dalam item-item pernyataan, guna ditarik kesimpulan berlandaskan pada nilai rentang skala yang ditetapkan.

Tabel 3. 4 Hasil Pernyataan Responden Stres Kerja

NO	Item	Skor Jawaban										SKOR	
		5		4		3		2		1		TOTAL	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	X1.1	7	14%	23	45%	8	16%	10	20%	3	6%	171	100%
2	X1.2	4	8%	7	14%	17	33%	18	35%	5	10%	140	100%
3	X1.3	8	16%	26	51%	8	16%	7	14%	2	4%	184	100%
	TOTAL											495	100%
	Mean											165	

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut ini rentang skala yang akan dijabarkan oleh penulis :

- Berdasarkan tabel 3.4 menyatakan item pernyataan pada X1.1, sebanyak 7 orang (14%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 14% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Sisanya sebanyak 23 orang (45%) memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan 45% dari responden menyatakan setuju, 8 orang (16%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, pada skor jawaban 2 yaitu tidak setuju terdapat 10 orang (20%) dan terakhir pada skor jawaban 1, terdapat 3 orang (6%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan item pernyataan X1.1
- Berdasarkan tabel 3.4 menyatakan item pernyataan pada X1.2, sebanyak 4 orang (8%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 8% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Sisanya sebanyak 7 orang (14%) memberikan skor

jawaban 4 yang menunjukkan 14% dari responden menyatakan setuju, 17 orang (33%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, pada skor jawaban 2, yaitu tidak setuju terdapat 18 orang (35%) dan terakhir skor jawaban 1, terdapat 5 orang (10%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan item pernyataan X1.2.

- c. Berdasarkan tabel 3.4 menyatakan item pernyataan X1.3, sebanyak 8 orang (16%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 16% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pertanyaan tersebut. Sisanya sebanyak 26 orang (51%) memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan 51% dari responden menyatakan setuju, 8 orang (16%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, pada skor jawaban 2, yaitu tidak setuju terdapat 7 orang (14%) dan terakhir skor jawaban 1, terdapat 2 orang (4%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan item pernyataan X1.3
2. Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja

Berdasarkan analisis data deskriptif yang dilakukan penulis pada variabel lingkungan kerja dengan mencari skor jawaban responden dalam tiap-tiap item pernyataan, guna ditarik kesimpulan berlandaskan pada nilai rentang skala yang ditetapkan.

Tabel 3.5 Hasil Pernyataan Responden lingkungan Kerja

NO	Item Pernyataan	Skor Jawaban										SKOR	TOTAL
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	13	25%	31	61%	5	10%	0	0	2	4%	206	100%
2	X2.2	20	39%	25	49%	4	8%	0	0	2	4%	214	100%
3	X2.3	19	37%	28	55%	3	6%	0	0	1	2%	217	100%
TOTAL												637	
MEAN												212.3333333	

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut ini rentang skala yang dijabarkan oleh penulis:

- a. Berdasarkan tabel 3.5 di atas menyatakan bahwa item pernyataan pada X2.1 sebanyak 13 orang (25%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 25% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Sisanya sebanyak 31 orang (61%) memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan 61% dari responden menyatakan setuju, 5 orang (10%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, selanjutnya pada skor jawaban 2 tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju sehingga persentasenya adalah 0%, terakhir skor jawaban 1 terdapat 2 orang (4%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju.
- b. Berdasarkan tabel 3.5 di atas menyatakan bahwa item pernyataan X2.2 sebanyak 20 orang (39%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 39% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Sisanya sebanyak 25 orang (49%) memberikan skor

jawaban 4 yang menunjukkan 49% dari responden menyatakan setuju, 4 orang (8%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, selanjutnya pada skor jawaban 2 tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju sehingga persentasenya adalah 0%, terakhir skor jawaban 1 terdapat 2 orang (4%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju.

- c. Berdasarkan tabel 3.5 di atas menyatakan bahwa item pernyataan X2.3 sebanyak 19 orang (37%) memberikan skor jawaban 5, yang berarti 37% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Sisanya sebanyak 28 orang (55%) memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan 55% dari responden menyatakan setuju, 3 orang (6%) memberikan skor jawaban 3 yang berarti mereka kurang setuju, selanjutnya pada skor jawaban 2 tidak ada responden yang memberikan pernyataan tidak setuju sehingga persentasenya adalah 0%, terakhir skor jawaban 1 terdapat 1 orang (2%) yang menunjukkan bahwa mereka sangat tidak setuju.

3. Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data deskriptif yang dilakukan penulis pada variabel kinerja karyawan dengan mencari skor jawaban responden di setiap item pertanyaan, untuk kemudian disimpulkan berdasarkan pada nilai rentang skala yang ditentukan.

Tabel 3. 6 Hasil Pernyataan Responden Kinerja Karyawan

NO	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										SKOR		TOTAL
		5		4		3		2		1		F	%	
1	Y1.1	12	24%	39	76%	0	0%	0	0%	0	0	216	100%	
2	Y1.2	11	22%	40	78%	0	0%	0	0%	0	0	215	100%	
3	Y1.3	11	22%	38	75%	1	2%	1	2%	0	0	212	100%	
4	Y1.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0	219	100%	
5	Y1.5	17	33%	34	67%	0	0%	0	0%	0	0	221	100%	
	TOTAL											1083	100%	
	MEAN											217		

Sumber : Data diolah, 2024.

Berikut ini rentang skala yang dijabarkan oleh penulis:

- a. Berdasarkan tabel 3.6 di atas menyatakan bahwa item pernyataan Y1.1 sebanyak 12 orang (24%) memberikan skor jawaban 5 yang berarti 24% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Kemudian pada item pernyataan selanjutnya terdapat 39 orang (76%) memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan 76% dari responden menyatakan setuju, kemudian pada skor jawaban 3, skor jawaban 2, dan skor jawaban 1 tidak ada responden yang memberikan pernyataan sehingga persentasenya adalah 0%.
- b. Berdasarkan tabel 3.6 di atas menyatakan bahwa item Y1.2 sebanyak 11 orang (22%) memberikan skor jawaban 5 yang berarti 22% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Pada item pernyataan selanjutnya terdapat 40 orang (78%)

memberikan skor jawaban 4 yang menunjukkan bahwa 78% dari responden menyatakan setuju, kemudian pada skor jawaban 3, skor jawaban 2, dan skor jawaban 1 tidak ada responden yang memberikan pernyataan sehingga persentasenya adalah 0%.

- c. Berdasarkan tabel 3.6 diatas menyatakan bahwa item Y1.3 sebanyak 11 orang (22%) memberikan skor jawaban 5 yang berarti 22% dari seluruh responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam item pernyataan tersebut. Pada skor jawaban 4 terdapat 38 orang (75%) menyatakan setuju, selanjutnya pada skor jawaban 3 dan skor jawaban 2 terdapat 1 orang (2%) yang menunjukkan bahwa mereka kurang setuju dan tidak setuju terhadap item pernyataan responden, dan terakhir pada skor jawaban 1 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju terhadap item pernyataan Y1.3 sehingga persentasenya 0%.
- d. Berdasarkan tabel 3.6 diatas menyatakan bahwa item Y1.4 sebanyak 15 orang (29%) memberikan skor jawaban 5 yang berarti 29% dari seluruh responden sangat setuju terhadap item pernyataan tersebut. Pada skor jawaban 4 terdapat 36 orang (71%) menyatakan setuju, selanjutnya pada skor jawaban 3, skor jawaban 2, dan skor jawaban 1 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan pernyataan pada item pernyataan Y1.4 sehingga persentasenya 0%.
- e. Berdasarkan tabel 3.6 diatas menyatakan bahwa item Y1.5 sebanyak 17 orang (33%) memberikan skor jawaban 5 yang berarti 33% dari seluruh responden sangat setuju terhadap item pernyataan yang diberikan pada item pernyataan tersebut. Pada skor jawaban 4 terdapat 34 orang (67%) menyatakan setuju, dan selanjutnya pada skor jawaban 3, skor jawaban 2, dan skor jawaban 1 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan pernyataan pada item pernyataan Y1.5 sehingga persentasenya 0%.

4. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna mengevaluasi apakah sebuah kuesioner benar-benar dapat diberikan pernyataan valid. Suatu kuesioner dapat diberikan pernyataan valid jika nilai r_{hitung} yang diperoleh melampaui nilai r_{tabel} . Pada riset ini, jumlah responden ialah 30, alhasil nilai r_{tabel} yang memiliki tingkat kesalahan 5% adalah 0,3610 ($df = 30 - 2 = 28$). Jika korelasi pada setiap faktor dapat menunjukkan *construct* yang kuat. Maka item kuesioner yang valid mampu berperan sebagai referensi pada penelitian berikutnya. Dibawah ini hasil pengujian validitas dari tiap-tiap variabel.

Tabel 3. 7 Uji Validitas

VARIABEL X1 Stres Kerja			
Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1.1	0,3610	0,713	VALID
X1.2	0,3610	0,724	VALID
X1.3	0,3610	0,710	VALID
VARIABEL X2 Lingkungan Kerja			

Item Pernyataan	Nilai R	Nilai R	Keterangan
	Tabel	Hitung	
X2.1	0,3610	0,856	VALID
X2.2	0,3610	0,939	VALID
X2.3	0,3610	0,908	VALID
VARIABEL Y Kinerja Karyawan			
Item Pernyataan	Nilai R	Nilai R	Keterangan
	Tabel	Hitung	
Y1	0,3610	0,736	VALID
Y2	0,3610	0,869	VALID
Y3	0,3610	0,609	VALID
Y4	0,3610	0,786	VALID
Y5	0,3610	0,796	VALID

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 3.7 sebelumnya menunjukkan jika uji validitas berlandaskan atas variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) memiliki keterangan valid, dikarenakan r_{hitung} melampaui 0,3610 nilai r_{tabel} alhasil mampu ditarik kesimpulan jika semua instrument variabel valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sarana guna menilai sebuah kuesioner yang menjadi parameter dari suatu variabel. Kuesioner mampu diberikan pernyataan reliabel ataupun handal jika jawaban individu terkait pernyataan dalam kuesioner tetap konsisten ataupun stabil di tiap-tiap waktunya. Pada penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan uji statistik Cronbach alpha $> 0,5$ yaitu variabel dapat dikatakan reliabel. Namun jika alpha berada 0.50 hingga 0.0 alhasil memiliki reliabilitas yang masuk ke dalam kategori reliabilitas moderat.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0.524	0.5	Reliabilitas Moderat
Lingkungan Kerja	0.878	0.5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.796	0.5	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas hasil tabel 3.8 sebelumnya dapat dimengerti jika nilai *cronbach's alpha* dalam variabel lingkungan kerja sejumlah 0,878 serta kinerja karyawan sejumlah 0,796 alhasil mampu dinyatakan reliabel. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* pada variabel stres kerja sejumlah 0,524 alhasil mampu dinyatakan ke dalam reliabilitas moderat.

5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna melakukan uji normal ataupun tak normal sebuah distribusi pada model regresi, variabel pengganggu ataupun residual. Dalam riset ini, pengukuran uji pengujian dilaksanakan melalui penggunaan pengujian statistik *Kolmogorov-Smirnov* dalam setiap variabel pada kuesioner.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69987165
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.210
	Negative	-.112
Test Statistic		.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

l. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan atas tabel 3.9 membuktikan jika hasil pengujian normalitas Asymp. Sig (2 tailed) 0,056 melampaui 0,05. Oleh sebab itu mampu dinyatakan jika data memiliki distribusi secara normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Pada uji multikolinearitas dipakai guna melakukan uji korelasi antar variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tak menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel independen. Pengujian multikoleniaritas mempu diketahui berlandaskan atas nilai *tolerance* ataupun nilai *variance inflation factor* (VIF). Sementara itu jikalau nilai VIF tidak mencapai 10 (VIF <10), alhasil tak akan ditemukan multikolinearitas. Akan tetapi jikalau nilai VIF melampaui 10 serta nilai *tolerance* melampaui 0,1 alhasil akan terjadi multikolinearitas dalam regresi. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.624	2.176			7.182	.000		
X1	.182	.111	.235		1.647	.106	.895	1.117
X2	.307	.125	.352		2.464	.017	.895	1.117

a. Dependent Variable: Y

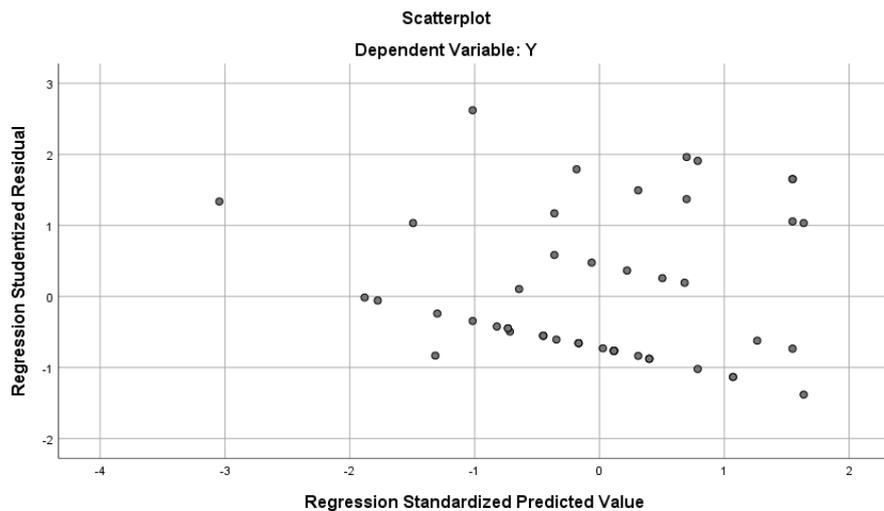
Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.10 sebelumnya, membuktikan jika nilai tolerance melampaui 0,10 serta nilai VIF tidak mencapau 10, terbukti jika variabel dalam riset ini tak terdapat permasalahan multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan guna melakukan uji apakah ditemukan perbedaan variance antara residual suatu observasi terhadap observasi lainnya. Pada model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas. Heterokedastisitas dapat diketahui melalui pola khusus dalam grafik scatterplot. Jika penyebaran titik-titik tersebar diatas serta dibawah angka 0 dalam sumbu y, alhasil tak ditemukan heterokedastisitas.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.11 diatas membuktikan jika tak ditemukan pola secara jelas serta sebaran data yang tersebar diatas serta dibawah ataupun kisaran angka 0, Oleh karena itu mampu ditarik kesimpulan jikalau data tak ditemukan gejala heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berlandaskan atas hasil Analisa data memakai program SPSS 26 didapatkan hasil regresi yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Aisyiyah samarinda sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.624	2.176		7.182	.000		
X1	.182	.111	.235	1.647	.106	.895	1.117
X2	.307	.125	.352	2.464	.017	.895	1.117

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Pada tabel 3.12 sebelumnya mampu dilihat hasil berlandaskan atas perhitungan statistik dibawah ini:

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

$$Y = 0,15.624 + 0,182X_1 + 0,307X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 0,15.624 mempunyai arti jikalau pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja nilai 0 (nol) maka stres kerja serta lingkungan kerja mempunyai tingkat kinerja sejumlah 0,15.624.
 - b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,182 mempunyai arti jika peningkatan stres kerja sejumlah 1 kali alhasil kinerja karyawan hendak meningkat sejumlah 0,182 yang memiliki asumsi variabel yang lain konstan. Maka stres kerja tak memengaruhi dengan cara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,307 artinya jika lingkungan kerja sejumlah 1 kali alhasil kinerja pegawai hendak mengalami oeningkatan sejumlah 0,307 yang berasumsi jikalau variabel lainnya konstan. Alhasil lingkungan kerja memengaruhi dengan cara signifikan terhadap kinerja karyaawa.
6. Uji Hipotesis
1. Uji t

Uji parsial atau uji t yakni sebuah tes yang bertujuan guna menentukan apakah hasil perhitungan t hitung signifikan atau tak signifikan. Pada hasil pengujian t ini mampu diamati dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 13 Uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.624	2.176			7.182	.000		
X1	.182	.111	.235		1.647	.106	.895	1.117
X2	.307	.125	.352		2.464	.017	.895	1.117

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah,2024

1. Pengujian H1 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Berlandaskan atas tabel 3.13 sebelumnya mampu dimengerti jikalau nilai signifikansi pada stres kerja sejumlah $0,106 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,647 < 1,676 t_{tabel}$ alhasil mampu ditarik kesimpulan jika H₁ diberikan penolakan serta H₀ diterima. Oleh karena itu stres kerja tak memengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengujian H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Berlandaskan atas tabel 3.13 sebelumnya mampu dimengerti jikalau nilai signifikansi pada lingkungan kerja sejumlah $0,017 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,464 > 1,676 t_{tabel}$ alhasil mampu ditarik kesimpulan jika H₂ diterima serta H₀ diberikan penolakan.

Berlandaskan atas hasil hipotesis tersebut mampu ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja memengaruhi dengan cara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Uji f dipakai guna melakukan tes regresi. Hipotesisi dilakukan tes melalui penggunaan derajat signifikansi 5% ataupun 0.05. uji f ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel independent dengan cara bersamaan mampu memengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian f dibawah ini :

Tabel 3. 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.698	2	10.349	3.438	.000 ^b
	Residual	144.478	48	3.010		
	Total	165.176	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan pada tabel 3.14 sebelumnya, dimengerti jika nilai f_{hitung} sebesar $3.438 > 3.191 f_{tabel}$ dengan nilai sig 0.000 tidak mencapai 0.05. Oleh karena itu, H_0 diberikan penolakan dan H_3 diterima maka mampu ditarik kesimpulan jika stres kerja serta lingkungan kerja dengan cara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Adjusted R-squared dipakai guna menilai sebaik apa model regresi ketika memberikan penjelasan variasi dalam data, jikalau model regresi mempunyai lebih dari satu variabel independent. Dengan ini adjusted r-squared memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kualitas model guna mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Tabel 3. 15 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.089	1.73492

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.15 sebelumnya diketahui jika nilai Adjusted R Square sejumlah 0,089 yang mempunyai arti jika variabel stres kerja serta lingkungan kerja memengaruhi sebesar 8,9% terhadap variabel kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Riset ini mengkaji dampak pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hasil riset ini membuktikan jika tekanan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis stres kerja dalam penelitian ini jawaban mayoritas responden pada kuesioner setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator tuntutan peran dan tuntutan tugas dengan pernyataan karena tuntutan peran maka saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun sulit dan berat untuk di selesaikan, kemudian tuntutan tugas yang terlampau berat dengan volume yang berlebihan membuat saya merasa tertekan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan peran dan tuntutan tugas yang diberikan rumah sakit kepada karyawannya tidak membuat mereka merasa terhambat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Meskipun mereka menghadapi stres yang berasal dari tuntutan yang tinggi, karyawan dapat mempertahankan kinerja yang baik. Berdasarkan teori menurut (Fauzief & Yanuar, 2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana untuk mencapai kinerja yang baik stres harus dikelola secara efektif, dengan efek stres diminimalkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, Aryani, 2018) dan (Mijaya & Susanti, 2023), yang sama-sama menyebutkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Riset ini mengkaji dampak pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hasil riset ini membuktikan jika lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja dalam penelitian ini jawaban mayoritas responden pada kuesioner setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator prosedur kerja dan hubungan antar pegawai dengan pernyataan prosedur kerja yang ditetapkan membuat nyaman dalam bekerja dan korelasi antar karyawan yang terjalin dengan baik menimbulkan rasa nyaman ketika melakukan kerja sama menyelesaikan tugas-tugas kantor.

Berlandaskan atas hasil riset ini membuktikan jika prosedur kerja serta hubungan antar pegawai ialah peran yang berarti guna membangun lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Prosedur kerja yang jelas serta terstruktur menunjang pegawai dalam memahami tugas serta tanggung jawab mereka secara lebih baik, alhasil mampu melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih efisien serta efektif. Kemudian hubungan antar pegawai yang terjalin harmonis dan kolaboratif dapat menciptakan situasi kerja yang menyenangkan serta meningkatkan semangat kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan Uma & Swasti (2024) dan Dewi (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan hasil riset pada hipotesis ke-3 ialah stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi dengan cara signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji f (simultan) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang memiliki arti kedua variabel stres kerja dan lingkungan kerja dengan cara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras terhadap riset yang dilaksanakan (A. Yulia, T. Bernhard, 2019) yang memberikan pernyataan jika stres kerja mampu memengaruhi emosi, proses berpikir, keadaan individu, serta perasaan yang memberikan tekanan dapat dirasakan oleh pegawai ketika berhadapan dengan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja menjadi segala sesuatu yang memiliki pengaruh dalam kinerja seperti pengaturan kerjanya yang baik selaku individual ataupun kelompok, prosedur kerja, serta lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Valendra, 2019) tingkat stres yang terkendali dan lingkungan kerja yang baik, karyawan mampu melakukan berbagai perubahan positif yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja mereka.