

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT IBU DAN ANAK AISYIYAH SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Alifia Putri Ningrum

2011102431358



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JULI 2024

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT IBU DAN ANAK AISYIYAH SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh :
Alifia Putri Ningrum
2011102431358



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
AISYIAH SAMARINDA**

SKRIPSI

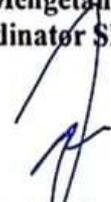
**Diajukan oleh:
Alifia Putri Ningrum
2011102431358**

**Disetujui untuk diujikan
Pada Tanggal 14 Juni 2024**

Pembimbing


Damingun, S.E., MM.
NIDN. 1117087203

**Mengetahui
Kordinator Skripsi**


Muhammad Iqbal Fribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
IBU DAN ANAK AISYIYAH SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh
Alifia Putri Ningrum
2011102431358

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 10 Juli 2024

Penguji I

Yulia Tri Kusumawati, SE., M.Sc. Ak.
NIDN. 1119079002

Penguji II

Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

Mengetahui,
Ketua

Program Studi S1 Manajemen



Prof. Thwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alifia Putri Ningrum

NIM : 2011102431358

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau diklaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 10 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



METERAI
TEMPEL
BA7CALX224183672
.....grum
NIM. 2011102431358

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April-juni 2024. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda yang berjumlah 111 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling* dan didapatkan sebanyak 51 karyawan. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan *Google Form*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan, bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Saki Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

Kata Kunci : Stres kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how the influence of work stress and work environment on employee performance at Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital. This type of research is quantitative. This research was conducted in April-June 2024. The population in this study were employees of Aisyiyah Samarinda Hospital, totaling 111 employees. The sample taken using convenience sampling technique and obtained as many as 51 employees. Data obtained from respondents using Google Form. Data analysis in this study using Multiple Linear Regression. The results showed that the work stress variable had no effect on employee performance, the work environment variable had a positive and significant effect on employee performance. Then work stress and work environment simultaneously affect employee performance at Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital.

Keywords : *Work stress, Work environment, Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT AISYIYAH SAMARINDA”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Damingun, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E., M,Sc,Ak., selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen serta staf-staf Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan ilmu selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, yaitu ayahanda tercinta Anwar dan Ibunda tercinta Suriyati, serta saudara saya M. Nur Fahmi. Yang sudah mendukung penuh dan turut mendoakan saya dalam proses perkuliahan hingga proses skripsi ini dibuat. Semoga ayah, ibu, dan kakak panjang umur, sehat selalu, dan bahagia.
8. Ucapan terimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan saya selama berkuliah dari awal semester hingga sampai saat ini. Fahri Husaini, Rika Rachman, Prasetyani Dhia Qoni'ah, Nova Gravella Fajriani, dan Indah Purnamasari. Terimakasih karena sudah banyak membantu selama perkuliahan ini berjalan, terimakasih sudah menjadi teman terbaik di perkuliahan ini. Sampai bertemu lagi dengan versi yang berbeda, semoga kita selalu diberi kesehatan, rezeki yang berlimpah, serta kebahagiaan yang senantiasa dalam hidup kita, semoga kita selalu dikelilingin orang-orang baik yang bisa membuat kita berkembang menjadi orang yang jauh lebih baik, dan mendapatkan pekerjaan yang terbaik untuk kita semua.
9. Tidak lupa juga ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat-sahabat saya tercinta Putri Ferzyawinanda, Nur Linda, Linda Sulistiawati, Irma Zhafira, Nur Shafa Salsabila, dan Nadila Ariska. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang terbaik untuk saya, terimakasih selalu menemani dan mendukung selama penulis berproses, terimakasih sudah setia menemani perjalanan penulis, terimakasih sudah menjadi saudara yang tidak sedarah untuk penulis.
10. Dan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu.

Kepada semua pihak, izinkanlah saya menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya beserta doa tulus, semoga segala pemberian yang telah diterima menjadi amal ibadah, *Aamiin*.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya dedikasikan untuk siapapun yang membutuhkannya. Saya mengharapkan kritik konstruktif dan saran dari semua pihak guna penyempurnaan karya-karya saya di masa yang akan datang. Terima Kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 10 Juli 2024



Alifia Putri Ningrum
NIM. 2011102431358

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Perumusan Hipotesis.....	4
1.6 Kerangka Pikir.....	5
BAB II METODE PENELITIAN	6
2.1 Lokasi Penelitian.....	6
2.2 Jenis Penelitian.....	6
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	6
2.3.1 Populasi.....	6
2.3.2 Sampel.....	6
2.4 Sumber Data.....	7
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	8
2.6.1 Daftar Pertanyaan atau Angket (Kuesioner).....	8
2.6.2 Pengamatan.....	8
2.7 Teknik Analisis Data	9
2.7.1 Metode Regresi Linier Berganda.....	9
2.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	10
2.7.3 Uji Hipotesis.....	11
2.7.4 Koefisien Determinasi.....	12
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	13
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	13

3.2 Deskripsi Data.....	15
3.3 Teknik Analisis Data.....	16
3.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	26
BAB IV PENUTUP.....	28
4.1 Kesimpulan	28
4.2 Keterbatasan Penelitian	28
4.3 Saran.....	28
DAFTAR PUSTAKA	30
LAMPIRAN	33

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah.....	6
Tabel 2.2 Definisi Operasional	7
Tabel 2.3 Skala Likert.....	8
Tabel 3. 1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	15
Tabel 3. 2 Karakteristik Usia	15
Tabel 3. 3 Karakteristik Lama Bekerja.....	16
Tabel 3. 4 Hasil Pernyataan Responden Stres Kerja	16
Tabel 3.5 Hasil Pernyataan Responden lingkungan Kerja	17
Tabel 3. 6 Hasil Pernyataan Responden Kinerja Karyawan.....	18
Tabel 3. 7 Uji Validitas.....	19
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	20
Tabel 3. 9 Hasil Uji Normalitas	21
Tabel 3. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	22
Tabel 3. 11 Hasil Uji Heterkedastisitas.....	23
Tabel 3. 12 Uji Regresi Linier Berganda	23
Tabel 3. 13 Uji T	24
Tabel 3. 14 Uji F.....	25
Tabel 3. 15 Koefisien Determinasi.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	5
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	14

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	33
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner.....	35
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	37
Lampiran 4 Surat Persetujuan Penelitian.....	38
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	39
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	41
Lampiran 8 Regresi Linier Berganda.....	42
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis.....	43
Lampiran 10 Koefisien Determinasi.....	43
Lampiran 11 Lembar Saran dan Perbaikan.....	44
Lampiran 12 Hasil Tunitin.....	46
Lampiran 13 Kartu Kendali Bimbingan	48

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.

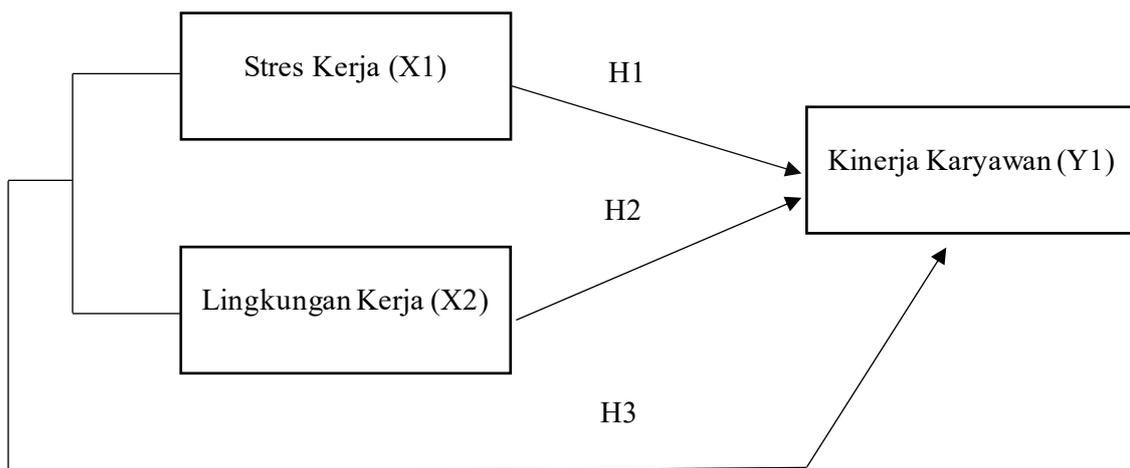
Selaras dengan temuan Nugraha et al., (2024) dan Muliawan & Rasyid (2024), terbukti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari & Nugroho (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan secara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

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dilaksanakannya riset ini adalah di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda Jalan. Pangeran Hidayatullah No.64 Kelurahan, Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur

2.2 Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini memilih pendekatan metode kuantitatif. Berdasarkan penelitian (Balaka, 2022), jenis penelitian ini berakar pada filsafat positivisme. Metode ini bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel yang telah ditentukan dengan acak, menggunakan instrumen pengumpulan data, dan menerapkan analisis statistik. Dalam upaya menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini mengandalkan metode tersebut untuk menganalisis data secara kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dampak Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Yulian Budiono (2022) menyatakan bahwa suatu wilayah yang mengandung generalisasi, terdiri dari subjek atau objek tertentu, dan memiliki ciri khas unik yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, dapat memberikan kesimpulan yang relevan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, populasi yang dipilih yaitu 111 karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah. Yang terdiri dari tenaga kerja *non medis* sebanyak 44 karyawan dan tenaga kerja medis sebanyak 67 karyawan.

2.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Ramadhan & Tamba, 2022). Sampel terdiri dari individu yang diambil dari populasi melalui prosedur khusus, memungkinkannya untuk mencerminkan populasi secara keseluruhan. Penetapan total sampel dilakukan berdasarkan jumlah kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah. Berikut ini adalah jumlah kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah :

Tabel 2.1 Karyawan Rumah Sakit Aisyiyah

Karyawan	Jumlah Karyawan
Tenaga kerja non Medis	44 Karyawan
Tenaga kerja medis	67 Karyawan
Total	111 Karyawan

Sumber: (RSIA Aisyiyah Samarinda,2024)

Berdasarkan jumlah karyawan pada daftar tabel diatas, terdapat 111 karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang akan menjadi populasi responden. Dalam penelitian ini peneliti mengedarkan kuesioner kepada 111 karyawan di Rumah Sakit Ibu dan

Anak Aisyiyah Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dengan teknik *non-probabilitas sampling*. Seperti yang diungkapkan oleh (Scholtz, 2021) metode *convenience sampling* merupakan metode dengan pengambilan sampel *non-probabilitas* mengumpulkan data dari siapa pun yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian, serta orang yang paling mudah dijangkau, atau yang mudah diakses oleh peneliti. Maka pada riset ini, karyawan dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda menjadi fokus utama dalam penentuan kriteria sampel.

2.4 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder:

2.4.1 Data Primer

Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan (responden) Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda melalui google form. Data primer memperoleh keuntungan karena dapat memberikan informasi yang spesifik dan terbaru dari sumbernya. Dalam riset ini data primer didapatkan melalui hasil jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda Kota Samarinda.

2.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yang didapatkan oleh peneliti melalui informasi atau data yang telah dikeluarkan secara resmi melalui Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Yang dimana data ini tidak dikumpulkan oleh penulis secara langsung, namun mengambil dari sumber yang telah tersedia sebelumnya. Maka dalam hal ini, hasil dokumen serta laporan resmi yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda dipakai sebagai sumber data. Keuntungan dalam menggunakan data sekunder ini adalah data sekunder mencakup informasi yang sangat luas dan terperinci dan tidak dapat diakses oleh peneliti secara langsung.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada riset ini, dipertimbangkan variabel independen serta variabel dependen, yakni tingkat stres di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan definisi operasional berikut untuk mengarahkan studi ini:

Tabel 2.2 Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUMBER
Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Syahputra, 2018)	1) Tuntutan tugas 2) Kepemimpinan organisasi 3) Tuntutan Peran	I Gusti Ngurah Adi Putra Kadek Feni Aryati, (2023)

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, penting bagi karyawan merasa nyaman dan produktif, dan menjaga efisiensi tinggi (Kaat et al., 2022)	1) Prosedur kerja 2) Hubungan atasan dengan bawahan 3) Hubungan antar pegawai	Effendy & Fitria, (2019)
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja merupakan nilai atau serangkaian sikap pekerja dalam memberikan kontribusi, secara positif ataupun negatif, untuk penyelesaian tujuan organisasi (Azizah, 2022)	1) Kualitas 2) Ketepatan waktu 3) Inisiatif 4) Kemampuan 5) Komunikasi	(Patra et al., 2023)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

2.6.1 Daftar Pertanyaan atau Angket (Kuesioner)

Metode akuisisi data yang diterapkan dalam survei (kuesioner) melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada sejumlah partisipan untuk direspons. Oleh karena itu peneliti menyalurkan kumpulan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun sebelumnya kepada responden melalui penggunaan platform *Google Form*.

2.6.2 Pengamatan

Untuk melakukan peninjauan yang tepat pada pencapaian kegiatan yang sudah dilakukan, penulis menggunakan pengamatan ini melalui data yang sudah diperoleh untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan skala likert. Berikut ini skala likert yang digunakan dalam 5 kategori, yaitu:

Tabel 2.3 Skala Likert

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Alexander, 2023)

Selanjutnya, dalam tahap berikutnya, dilakukan pengujian instrumen untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya:

1. Uji Validitas

Menurut hasil penelitian Umami (2020), penggunaan uji validitas dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu kuesioner dianggap layak atau tidak. Kuesioner akan dianggap memiliki validitas yang baik apabila pertanyaan-pertanyaannya mampu mengukur konsep yang dimaksudkan. Proses pemeriksaan validitas ini penting untuk menilai seberapa akurat atau tepat suatu instrumen sebagai alat pengukur variabel penelitian. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikansi melalui perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Evaluasi kecocokan sebuah item yang hendak dipakai seringkali melibatkan pengujian signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Sebuah instrumen dapat diberikan anggapan valid jikalau memiliki korelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan. Jika nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} dan mempunyai nilai positif, maka hasil pertanyaan ataupun variabel tersebut dapat dikatakan valid. Di sisi lain, jika nilai r_{hitung} lebih rendah dibandingkan nilai r_{tabel} , maka hasil pertanyaan, atau variabel tersebut dapat dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Alat pengujian reliabilitas dipakai untuk menilai kuesioner suatu indikator yang mencerminkan variabel ataupun konstruk tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ardista, 2021) kuesioner dikatakan dapat diandalkan jika tanggapan individu terhadap pernyataan tetap konsisten di setiap waktunya. Metode pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja). Koefisien alpha merupakan rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrument tersebut:

1. Apabila alpha melebihi 0.90 maka reliabilitasnya dikatakan sempurna.
2. Jikalau nilai alpha 0.70 hingga 0.90 alhasil memiliki reliabilitas tinggi.
3. Jikalau nilai alpha 0.50 hingga 0.70 alhasil memiliki reliabilitas moderat.
4. Jika alpha tidak mencapai 0.50 alhasil memiliki reliabilitas rendah. Dimana jikalau aplha rendah maka kemungkinan satu atau beberapa item tidal reliabel.

2.7 Teknik Analisis Data

2.71 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang dipakai guna memperoleh persamaan regresi. Tujuan utamanya adalah guna melakukan prediksi nilai dari variabel terikat berlandaskan atas nilai-nilai dari variabel bebas, serta untuk menyelidiki, mengevaluasi dan mengidentifikasi kesalahan yang mungkin timbul. Melalui teknik ini, juga dapat diselidiki korelasi diantara sebuah variabel terikat terhadap dua ataupun lebih variabel independen. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, kita dapat mengetahui apakah variabel independen dapat

memengaruhi variabel dependen dengan cara simultan ataupun parsial. Adapun persamaan regresi linier berganda yakni, dibawah ini :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
B	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Stres Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Teknik analisa yang diterapkan dalam riset ini merupakan teknik regresi linier berganda, yakni regresi yang mengikutsertakan lebih dari suatu variabel bebas. Untuk mempermudah analisis, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS yang menyuguhkan antarmuka pengguna grafis, menu informatif dan kotak dialog langung. Selain itu, SPSS juga dilengkapi dengan kemampuan dan kehandalan manajemen data yang signifikan.

2.72 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis ini, diperlukan pengujian asumsi klasik untuk hipotesis, karena model yang dipakai adalah regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik diperlukan sebagai syarat bagi regresi linier berganda guna memastikan bahwa nilai dan koefisien statistik yang diperoleh dapat diandalkan dan akurat sebagai perkiraan parameter yang sesuai. Oleh karena itu, untuk memvalidasi atau mengonfirmasi keakuratan hasil, pengujian asumsi klasik harus dilakukan. Hal ini dapat dicapai melalui pemenuhan beberapa kriteria pengujian asumsi klasik, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian yang dilakukan (Rosyadi & Akhmad, 2020), pengujian normalitas merupakan langkah yang penting sebelum melakukan analisis data, yang mempunyai tujuan guna menetapkan apakah distribusi data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Langkah tersebut menjadi persyaratan sebelum data dapat dianalisis menggunakan berbagai metode penelitian yang telah diusulkan. Kehadiran distribusi data yang normal atau mendekati normal sangat diinginkan dalam model regresi yang baik. Oleh karena itu, deteksi ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* test pada masing-masing variabel dalam kuesioner. Apabila hasil signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

distribusi data tersebut cenderung memiliki distribusi normal. (Nasrum, 2018).

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas memiliki tujuan dalam rangka menjalankan uji apakah model regresi terdapat keterkaitan secara kuat diantara variabel independent. Jika ditemukan korelasi antar variabel bebas alhasil akan terjadi multikoleniaritas. Jika suatu variabel akan menghasilkan parameter yang sama maka model regresi menjadi buruk dan saling mengganggu. Adapun kriterianya yakni dibawah ini (Arisanti *et al.*, 2019):

- 1) Memiliki angka Tolerance $\leq 0,10$
- 2) Memiliki nilai VIF ≥ 10

Menurut parameter tersebut, kedua faktor VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance menunjukkan perbedaan yang signifikan, di mana Tolerance akan kecil jika VIF-nya besar, dan sebaliknya. Persyaratan VIF adalah tidak boleh melebihi 10. Apabila melebihi nilai tersebut, dapat dianggap sebagai tanda adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF-nya kurang dari 10, maka multikolinearitasnya tidak terjadi.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heterokedastisitas, metode ini dipakai guna mengevaluasi apakah ditemukan *variance* yang berbeda antara residual dari suatu pengamatan terhadap observasi lainnya pada model regresi. Jika ditemukan perbedaan yang signifikan dalam *variance*, kondisi ini disebut sebagai heterokedastisitas. Salah satu teknik untuk menilai keberadaan heterokedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah dengan mengeksplorasi diagram scatterplot atau hubungan antara prediksi variabel bebas dan residualnya. Penilaian heterokedastisitas ini terdiri dari beberapa tahapan analisis (Wahyuni, E. T. 2020) :

1. Jika ditemukan suatu pola khusus yang terlihat seperti halnya titik-titik yang membangun pola khusus (gelombang yang melebar dan menyempit secara teratur), alhasil itu menunjukkan bahwasannya ditemukannya heterokedastisitas.
2. Jikalau tak ditemuka pola yang berkelompok dengan cara acak diatas serta tidak mencapai nilai 0 dalam sumbu Y, itu menandakan tak ditemukannya heterokedastisitas.

2.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis berfungsi sebagai alat guna melakukan pengukuran potensi korelasi antara dua variabel ataupun lebih, serta membuktikan orientasi korelasi diantara variabel dependen dan variabel independen. Suatu nilai statistik dianggap signifikan jika nilainya berada di wilayah kritis (H_0 ditolak) sedangkan jika nilainya berada dalam wilayah dimana H_0 ditolak, itu dianggap tidak signifikan.

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Berlandaskan atas riset yang dilaksanakan (Nikita & Titik, 2019) mengatakan bahwa metode statistik t esensialnya mengevaluasi sejauh

mana pengaruh dari sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Prosedur pengujian ini dapat dijalankan dengan mempertimbangkan taraf signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian t adalah:

1. Jika nilai sig tidak mencapai 0,05 ataupun t_{hitung} melebihi t_{tabel} , alhasil akan berpengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
 2. Jika nilai sig melampaui 0,05 atau t_{hitung} tidak melebihi dari t_{tabel} , oleh karena itu tidak dapat terpengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Pada umumnya, digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dalam pengujian f. Oleh karena itu, dengan menggunakan uji f ini sebagai pembandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} . Penggunaan pengujian f ini juga memungkinkan untuk mengidentifikasi apakah ada keterkaitan antara dua variabel yang sebenarnya menentukan signifikansi beberapa variabel. Berlandaskan atas riset yang dilaksanakan (Nur Gandhi Mahesti, 2019) uji f dipakai guna menetapkan apakah keseluruhan variabel independen yang ditambahkan pada model memengaruhi dengan cara bersamaan terhadap variabel dependen.

2.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna menilai sebesar apa peran variabel bebas ketika memberikan penjelasan variasi pada variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai diantara nol (0) hingga satu (1). nilai R² yang rendah menunjukkan jika variabel independen (bebas) mempunyai potensi secara terbatas ketika memberikan penjelasan terkait variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai yang hampir mencapai satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan guna melakukan prediksi terkait variasi variabel dependen. Secara umum, koefisien determinasi dalam data silang (*cross-section*) cenderung rendah dikarenakan adanya variasi besar antar observasi, sementara data runtuk waktu (*time series*) secara umum memiliki koefisien determinasi yang tinggi (Sugiyono, 2019). Nilai adjusted R² untuk menilai model regresi terbalik. Namun berbeda dengan R², nilai adjusted R² mampu meningkat ataupun menurun saat variabel independen dilakukan penambahan pada model (Sugiyono, 2019).

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-alakadarnya 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 ppada 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, penegecualian 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 penyakut 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

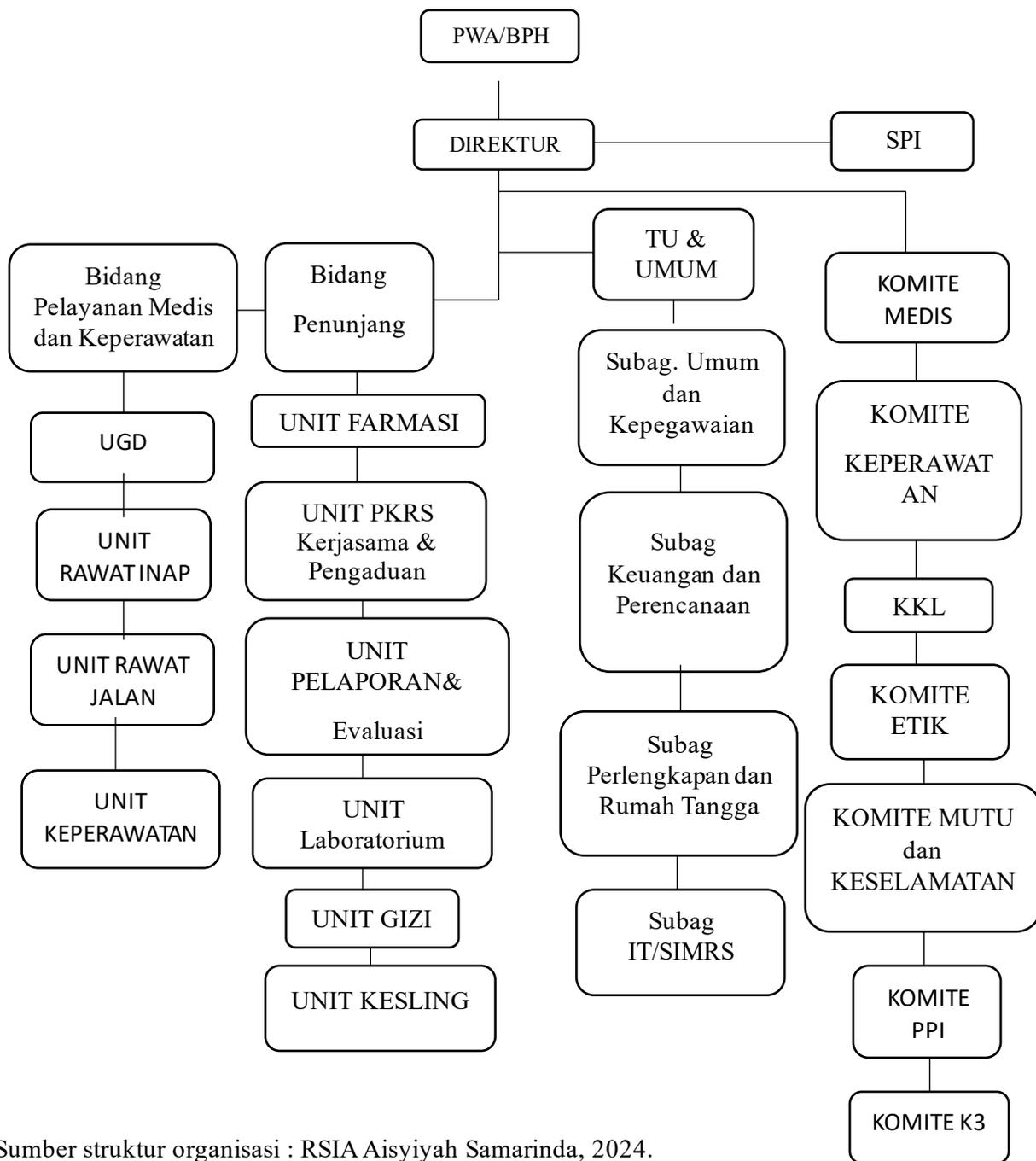
Terdapat pula Visi, Misi, dan Struktur Organisasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yakni dibawah ini :

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 disebar 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 Pernyataan	Skor Jawaban										SKOR	
		5		4		3		2		1		TOTAL	
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 deksriptif 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 diatas 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 diatas 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	%	F	%	F	%	F	%	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 jikalau 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 Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
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 Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
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

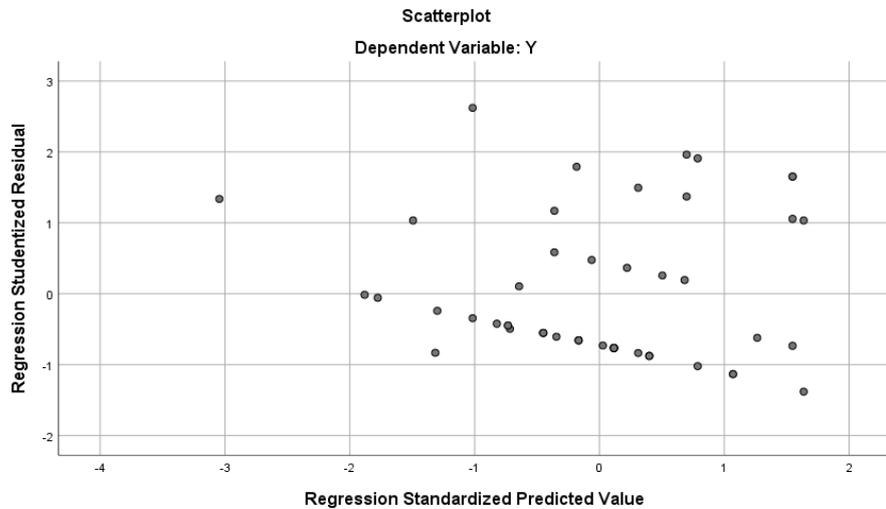
Sumber : Data diolah, 2024

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			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 H_1 diberikan penolakan serta H_0 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 H_2 diterima serta H_0 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, dapat disimpulkan bahwa:

Stres kerja tak memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Perihal tersebut dapat dibuktikan dari parameter stres kerja yakni tuntutan peran dan tuntutan tugas yang menunjukkan bahwa memiliki hasil skor tertinggi yang artinya bahwa tuntutan peran dan tuntutan tugas yang diberikan rumah sakit kepada karyawannya tidak membuat mereka merasa terhambat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Perihal tersebut mampu diketahui berlandaskan atas indikator pernyataan lingkungan kerja pada prosedur kerja dan hubungan antar pegawai merupakan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Serta prosedur kerja yang jelas dan terstruktur mampu menunjang pegawai dalam mengerti tugas serta tanggung jawab mereka lebih baik, alhasil mampu melakukan pekerjaannya dengan cara yang lebih efektif serta efisien.

Stres kerja serta lingkungan kerja memengaruhi dengan cara signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Meminimalisir stres kerja memungkinkan karyawan untuk bisa mengendalikan rasa emosi, berpikir secara fokus, serta mengurangi perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif serta prosedur kerja yang terstruktur dapat memudahkan karyawan dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya dengan cara yang efektif serta efisien. Kedua faktor ini bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan, yang di akhirnya hendak menambahkan kinerja yang lebih tinggi.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam riset ini penulis mempunyai beberapa batasan-batasan yang mampu mempengaruhi dan menurunkan kualitas hasil penelitian. Berikut ini keterbatasan utama yang ada didalam penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini penulis mengalami keterbatasan waktu dan tenaga yang mengakibatkan periset hanya mendapatkan jumlah sampel atau responden dalam skala kecil.
2. Pada penelitian ini penulis mengalami kesulitan dalam mendapatkan jumlah responden yang berada dilokasi.
3. Pada penelitian ini penulis memiliki ukuran sampel yang relatif kecil sehingga kerusakan pada sampel dapat menghambat kelancaran penelitian

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi para pihak yang berkepentingan dalam hal ini, yaitu :

1. Bagi periset berikutnya, harapannya mampu menambahkan total populasi dan menggunakan metode penelitian yang lebih luas guna mencapai gambaran yang lebih akurat terhadap kondisi yang sebenarnya.

2. Bagi Rumah Sakit diharapkan dapat mencermati kembali mengenai tuntutan peran dan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk upaya meminimalisir terjadinya peningkatan stres kerja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Serta prosedur kerja dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, 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).
- A. Yulia, T. Bernhard, T. 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>
- Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537–545.
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14>
- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 87–108. <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- Alexander, D. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Balangan* (Issue November) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://eprints.stei-kayutangi-bjm.ac.id/id/eprint/2126%0A>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asih, Y. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2016). *Stres Kerja*.
<https://singlelogin.re/book/22359272/4c072b/stress-kerja.html?dsource=recommend>
- Azizah, A. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai LKMS-BWM di Indonesia* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9248>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Difayoga, Rama, A. Y. (2015). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–10.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13028>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. 2*(1), 49–61.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cered Indonesia*, 1(1), 16–29.

<https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk*.
<https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>
- I Gusti Ngurah Adi Putra Kadek Feni Aryati, A. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56–64.
- Ihsan, N., Fahrur Rozi, A., & Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Effect of Work Stress, Work Environment and Compensation on Employee Performance of Kaliwates General Hospital (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.
- Kaat, P., Tewel, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Langi, M. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Masruro, A. (2022). Jurnal Ekonomika dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 227–239.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Nasrum, A. (2018). *Uji Normalitas Data Untuk Penelitian*. JayaPangus Press.
- Nikita, A., & Titik, M. (2019). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditta, Capital Intensity dan Inventory Intensity Terhadap Tax A Voidance*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi.
<https://scholar.google.com/citations?user=je34AWYAAAAAJ&hl=id&oi=sra>
- Nur Gandhi Mahesti, Z. (2019). Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016). *Diponegoro Journal of Accounting, Vol. 8*(No. 1), 1–12.
- Patra, I., Abdussamad, J., & Tui, F. P. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kantor Catatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 2376–2395.
- Raja, B. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4, 833–844.
- Ramadhan, A., & Tamba, R. S. (2022). *Pengaruh Persepsi Manfaat dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Penggunaan E-wallet Gopay di wilayah DKI Jakarta*. 3(2), 134–139.
- Rosyadi, & Akhmad, Z. (2020). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Di PT. Mabruro Tour Dan Travel Cabang Gresik* [Universitas Muhammadiyah Gresik]. <http://eprints.umg.ac.id/id/eprint/3996>
- Sari, C. P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71–80.

- Scholtz, S. E. (2021). Sacrifice is a step beyond convenience: a review of convenience sampling in psychological research in africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–12.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1837>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setyawati, Aryani, & P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Syahputra, A. (2018). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara* (Vol. 44, Issue 2).
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 1–10.
<https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1787>
- Valendra, Y. & A. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 192–206.
<https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.140>
- Yulian Budiono, A. (2022). Hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk yogyakarta skripsi. *Walisongo Repository*, 12.
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19532/1/Skripsi_1707016068_Ade_Yulian_Budiono.pdf

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat,

Kami, mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Saat ini kami sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai persyaratan untuk meraih gelar sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.**

Kami memohon bantuan dari bapak dan ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terkait dengan penelitian ini. Tim peneliti sangat mengharapkan bapak dan ibu untuk **menjawab semua pertanyaan secara lengkap berdasarkan pandangan dan pengalaman bapak dan ibu.**

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi bapak dan ibu dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Hormat Kami,

Alifia Putri Ningrum

A. Data Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
 - SMA/SMK
 - D3
 - S1
 - S2
 - S3
5. Lama Bekerja :

B. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban pada setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
2. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian persepsi anda yang menjelaskan
3. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)
4. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
5. Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini

a. Variabel Independen (X1)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
STRES KERJA (X1)						
1	TUNTUTAN TUGAS yang terlampau berat, dengan volume yang berlebihan membuat saya merasa tertekan					
2	Saya merasakan KEPEMIMPINAN ORGANISASI di unit saya bekerja memberikan tugas yang berlebihan.					
3	Karena TUNTUTAN PERAN maka saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun sulit dan berat untuk di selesaikan.					

b. Variabel Independen (X2)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
1	Saya merasakan PROSEDUR KERJA yang ditetapkan membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2	Saya merasakan HUBUNGAN ATASAN DENGAN BAWAHAN yang terjalin dengan baik mendukung untuk bekerja lebih semangat dan nyaman.					
3	HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI yang terjalin dengan baik membuat saya merasa nyaman dalam bekerja sama menyelesaikan tugas-tugas kantor.					

c. Variabel Dependen (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
KINERJA (Y)						
1	Saya selalu mengutamakan KUALITAS pekerjaan dalam bekerja					
2	Saya selalu mengutamakan KETEPATAN WAKTU dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
3	Saya selalu melakukan INISIATIF untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
4	Saya mempunyai KEMAMPUAN bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Dalam bekerja saya senantiasa melakukan KOMUNIKASI dengan rekan kerja agar penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

XP1	XP2	XP3		X2P1	X2P2	X2P3		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
3	3	5	11	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	2	4	10	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	5	1	11	1	4	4	9	4	4	3	4	4	19
5	2	2	9	5	4	3	12	4	4	4	4	4	20
5	3	3	11	3	4	4	11	5	5	5	4	4	23
3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	5	5	15	1	1	1	3	5	4	2	5	5	21
4	3	4	11	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20

3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
2	4	5	11	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	1	4	9	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
2	2	4	8	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20
2	3	4	9	4	5	5	14	4	4	4	5	5	22
4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	3	4	4	11	5	4	5	4	4	22
4	1	3	8	4	5	5	14	4	5	4	4	5	22
4	1	3	8	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
2	3	2	7	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22
1	1	1	3	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	1	4	10	4	4	5	13	5	5	4	5	5	24
5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
2	2	2	6	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
2	2	3	7	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	5	5	15	3	1	5	9	5	5	4	5	5	24
2	2	4	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	4	5	13	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24
3	5	2	10	5	5	5	15	4	4	4	4	5	21
3	2	2	7	5	3	4	12	5	5	5	5	5	25
1	2	3	6	5	3	5	13	4	4	4	4	4	20
3	3	4	10	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
2	2	2	6	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
4	2	4	10	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
1	2	4	7	5	5	4	14	5	4	4	5	4	22
2	2	4	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	3	4	11	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	2	5	11	5	5	5	15	4	4	5	4	4	21
4	2	5	11	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	2	4	10	3	4	4	11	4	4	4	4	5	21

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 140/FEBP.1/B.4/C/2024 Samarinda, 15 Ramadhan 1445 H
Lampiran : - 25 Maret 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan Rumah Sakit Bersalin Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda
Jl. P. Hidayatullah No.64 Kel.Pelabuhan Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Alifia Putri Ningrum	2011102431358	2011102431358@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Siratna	2011102431042	2011102431042@umkt.ac.id		
3	Andra Nabila Husna	2011102431162	2011102431162@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,



[Signature]
Edhini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 4 Surat Persetujuan Penelitian

No	Nama	NIM	Kosentrasi
1	Alifa Putri Ningrum	2011102431358	Manajemen
2	Andra Nabila Husna	2011102431162	Manajemen
3	Siratna	2011102431042	Manajemen

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, terima kasih.

Kasubag Kepegawaian dan Umum
Yusnja Tika Safitri, SH

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas X1 (Stres Kerja)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.266	.240	.713**
	Sig. (2-tailed)		.156	.201	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.266	1	.301	.724**
	Sig. (2-tailed)	.156		.106	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.240	.301	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.201	.106		.000
	N	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.713**	.724**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.675**	.598**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.675**	1	.882**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.598**	.882**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.856**	.939**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.627**	.304	.499**	.446*	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.103	.005	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.627**	1	.567**	.499**	.613**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.304	.567**	1	.134	.118	.609**
	Sig. (2-tailed)	.103	.001		.480	.533	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.499**	.499**	.134	1	.926**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.480		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.446*	.613**	.118	.926**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.533	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.736**	.869**	.609**	.786**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.524	.525	3

Uji Reliabilitas X2 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.884	3

Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.818	5

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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.

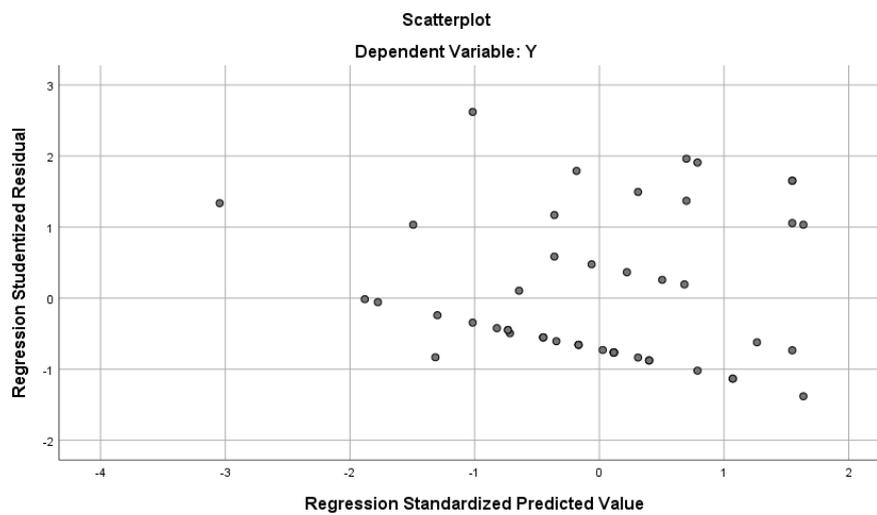
Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

b. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 8 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Model	Coefficients ^a						
	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

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			

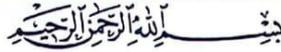
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 10 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



LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Alifia Putri Ningrum

NIM: 2011102431358

Judul: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda

1) Intisari/Abstract

Abstrak tidak perlu ada angka.

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

a. Kipotesis 1 (H_0 -t) : apakah hipotesisnya diterima/ tidak ?
b. pembasan hasil penelitian : kenapa stress kerja tidak berpengaruh.
c. koefisien determinasi : diubah menggunakan adjusted-R square.

5) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji I,

(Yulia Tri Kusumawati, S.E., M.Sc. Ak.)
NIDN. 1119079002

Lampiran 12 Hasil Turnitin

Alifia Putri Ningrum
2011102431458

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alifia Putri Ningrum', is centered below the printed name and ID.

Submission date: 19-Jul-2024 03:11PM (UTC+0800)
Submission ID: 2419072585
File name: Skripsi_Alifia_Putri_Ningrum_2024.pdf (684.45K)
Word count: 9006
Character count: 55030

Alifia Putri Ningrum 2011102431458



ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

16%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
2	dataagustinafarmasi.blogspot.com Internet Source	1%
3	jurnal.stieykp.ac.id Internet Source	1%
4	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.ikom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
9	Rakhmad Ragil Febriyanto, Toni Herlambang, Bagus Setyo. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan	1%

Lampiran 13 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Alifa Putri Ningrum
 NIM : 2011102431358
 Nama Dosen Pembimbing : Damingun, S.E., MM.
 Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGGUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK AISYTYAH SAMARINDA

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	29-02-2024	Bagi kelompok & konsultasi judul (ketemu)	
2	03-03-2024	Bagi Variabel (Zoom)	
3	14-03-2024	Revisi cek proposal (Zoom)	
4	18-03-2024	Cek proposal (ketemu)	
5	29-03-2024	cek proposal (ketemu)	
6	20-05-2024	membahas KUESIONER	
7	09-06-2024	olah data (uji Validitas & Reliabilitas)	
8	12-06-2024	uji asumsi klasik - koefisien determinasi	
9	15-06-2024 24-06-2024	membahas terkait bab 3 membahas Revisi	
10	18-06-2024	Revisi Bab 3 koefisien determinasi	
11	19-06-2024	Revisi penambahan abstract & Lampiran.	
12	24-06-2024	Revisi Regresi linier berganda	
13	22-06-2024	Revisi Abstract.	
14	23-06-2024	Revisi pembahasan.	
15	24-06-2024	Revisi kesimpulan & saran	

Dosen Pembimbing

 Damingun, S.E., MM.
 NIDN. 1117087203

Mengetahui,
 Sekretaris Program Studi Manajemen

 Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M.
 NIDN. 1118058604