

Alifia Putri Ningrum\_2011102431358\_Pengaruh Stres  
Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda  
*by* Cek Turnitin

---

**Submission date:** 28-Jun-2024 09:21AM (UTC+0100)

**Submission ID:** 236644749

**File name:** Alifia Putri Ningrum\_2011102431358\_Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarindadocx (229.63K)

**Word count:** 8777

**Character count:** 54451

# 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 vital 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 adalah salah satu elemen yang berpotensi memengaruhi produktivitas seorang pegawai karena munculnya tekanan psikologis saat menjalani tugas-tugas pekerjaan (Kaat et al., 2022). Tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan respon negatif pada individu yang menghadapinya, baik berupa tuntutan yang berat, hambatan yang menghalangi, maupun peluang yang terlalu melimpah (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 di tempat kerja, sebagai kondisi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi karyawan. Dampaknya sering kali menyebabkan perasaan frustrasi, responsibilitas, tidak stabil, dan kesulitan dalam bekerja sama. Dengan begitu, asal mula stres di tempat kerja bisa dibagi menjadi dua kelompok utama, yakni lingkungan kerja dan faktor individu (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

seorang 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) Prestasi pegawai sangat vital bagi para pekerja dalam manajemen sumber daya manusia. Karena itu, perusahaan secara berkesinambungan memantau agar karyawan dapat mencapai prestasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian, menurut Raja et al., (2019) kinerja yang terwujud dari setiap individu dalam perusahaan adalah hasil dari sikap dan tindakan konkret 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 (Dirga & Arfah, 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 produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ihsan et al., 2018) menyatakan bahwa stres di lingkungan Rumah Sakit meliputi kelebihan beban kerja, tekanan waktu yang meningkat, pengawasan kerja yang kurang memadai, konflik, dan ketidaksepahaman nilai antara karyawan dan pemimpin yang merasa frustrasi dalam melaksanakan tugas mereka. 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.

Dengan mempertimbangkan konteks dan peristiwa yang terjadi dalam kesenjangan penelitian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan studi lebih lanjut 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 para peneliti, riset ini menjadi sumber penting untuk memperluas pemahaman mengenai konsekuensi stres dalam lingkungan kerja terhadap produktivitas para karyawan.
2. Bagi perusahaan, studi ini dapat berfungsi sebagai panduan untuk memberikan masukan kepada manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda mengenai dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca, harapan penulis adalah bahwa penelitian ini dapat memberikan perspektif yang bermanfaat tentang bagaimana stres di tempat kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah 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 tekanan pekerjaan memiliki dampak buruk pada produktivitas staf. Ketika tingkat tekanan kerja meningkat pada karyawan, ini dapat mengakibatkan penurunan dalam pencapaian kinerja mereka.

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 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). Sebagai tambahan, Nasim & Anshori (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada suasana di sekitar tempat kerja, yang meliputi aspek fisik dan non-fisik yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan performa karyawan karena memberikan kenyamanan yang diperlukan untuk meningkatkan fokus, produktivitas, dan kreativitas mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan, studi oleh Uma & Swasti (2024) menunjukkan hasil sejenis yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja para pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Dewi (2024), yang mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Njuduk Digital Mandiri. Namun, berbeda dengan pendapat tersebut, penelitian oleh Lukito & Ariani (2019) menemukan hasil yang kontradiktif dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja sebenarnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan kesesuaian teori ini dengan hasil penelitian sebelumnya yang signifikan, maka hipotesis dapat dirumuskan 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 di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara berarti terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Dengan demikian, diperkirakan bahwa kedua faktor ini saling berhubungan secara penting.

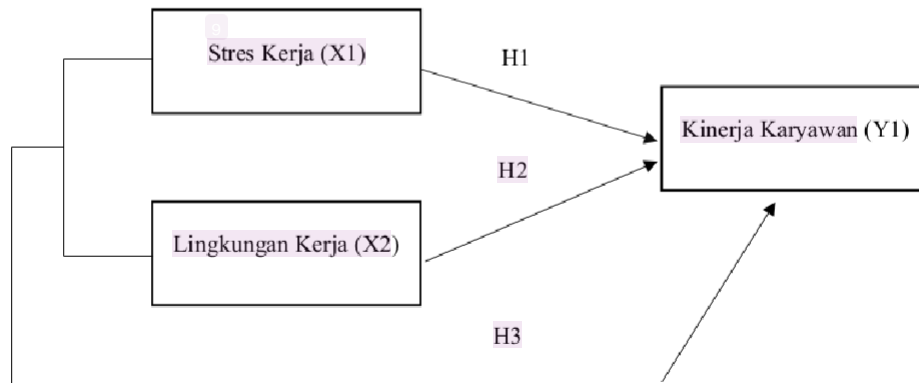
Berdasarkan hasil penelitian Nugraha et al., (2024) dan studi oleh Muliawan serta Rasyid (2024), terbukti bahwa stres di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja staf. Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2023), tidak ditemukan bukti yang menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat merumuskan hipotesis ketiga 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.

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menemukan efek dari Stres di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas anggota tim di 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
<b>Total</b>	<b>111 Karyawan</b>

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 Rumas 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)



<p>86</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p>	<p>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)</p>	<p>85</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Prosedur kerja</li> <li>2) Hubungan atasan dengan bawahan</li> <li>3) Hubungan antar pegawai</li> </ol>	<p>Effendy &amp; Fitria, (2019)</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<p>32</p> <p>Kinerja merupakan nilai atau serangkaian sikap pekerja dalam memberikan kontribusi, secara positif ataupun negatif, untuk penyelesaian tujuan organisasi (Azizah, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kualitas</li> <li>2) Ketepatan waktu</li> <li>3) Inisiatif</li> <li>4) Kemampuan</li> <li>5) Komunikasi</li> </ol>	<p>9</p> <p>(Patra et al., 2023)</p>

## 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 dianggap optimal.
  2. Jika nilai alpha berada dalam rentang 0,70 hingga 0,90, maka reliabilitasnya diklasifikasikan sebagai tinggi.
  3. Jika alpha berkisar antara 0,50 dan 0,70, reliabilitasnya dianggap rendah.
  4. Jika nilai alpha melebihi 0,50, maka reliabilitasnya dianggap rendah.
- Dalam situasi ini, kemungkinan bahwa satu atau beberapa item tidak reliabel cukup besar.

### 2.7 Teknik Analisis Data

#### 2.71 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menemukan persamaan regresi. Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat berdasarkan nilai-nilai dari variabel bebas, serta untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kesalahan yang mungkin timbul. Melalui teknik ini, juga dapat diselidiki hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel independen. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, kita dapat menilai pengaruh variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen.

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
B	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Stres Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Teknik analisis yang diterapkan pada penelitian ini merupakan teknik regresi linier berganda, yakni regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Untuk mempermudah analisis, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS yang menyuguhkan antarmuka pengguna grafis, menu informatif dan kotak dialog langsung. 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 mengikuti distribusi yang bersifat 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 berbentuk normal atau hampir mendekati normal sangat diharapkan dalam model regresi yang efektif. Oleh karena itu, deteksi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada setiap variabel dalam kuesioner. Apabila hasil signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut cenderung memiliki distribusi normal. (Nasrum, 2018)

## 2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas mempunyai tujuan guna melakukan pengujian apakah model regresi terdapat korelasi yang kuat diantara variabel independen. 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  $\geq 10$

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 tana adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF-nya kurang dari 10, maka multikolinearitasnya tidak terjadi.

### 2.7.3 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 ada suatu pola tertentu yang terlihat seperti titik-titik yang membentuk pada pola tertentu (gelombang yang melebar dan menyempit secara teratur), maka itu menunjukkan bahwasannya terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang berkelompok dengan cara acak di atas serta di bawah nilai 0 dalam sumbu Y, itu menandakan tidak ditemukannya heterokedastisitas.

### 2.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesisi 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)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nikita & Titik, 2019) mengatakan bahwa metode statistik t penting untuk menilai seberapa jauh pengaruh sebuah variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Prosedur pengujian ini dapat dilakukan dengan

mempertimbangkan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria untuk membuat keputusan dalam pengujian t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang tercantum dalam tabel, maka hubungan antara variabel X dan Y dianggap signifikan.
  2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau nilai t yang dihitung tidak melebihi nilai t yang tercantum dalam tabel, maka hubungan antara variabel X dan Y tidak dianggap signifikan.
2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Secara umum, biasanya 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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Gandhi Mahesti, 2019) Pengujian f digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki dampak secara kolektif terhadap variabel terikat.

#### 2.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengevaluasi seberapa besar peran variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Secara sederhana, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat keterlibatan variabel yang disebutkan sebagai X dan variabel Y sebagai variabel yang bergantung padanya. Jika nilai koefisien determinasi semakin tinggi, maka kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi dari variabel Y semakin baik. Ketika nilai determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat signifikan (Rosmaini, R., & Tanjung, H., 2019).

Untuk memahami nilai dari koefisien determinasi, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Dalam analisis regresi linier berganda ini, keberhasilan uji f sangatlah vital karena menandakan keberadaan pengaruh bersama variabel X (yang independen) terhadap variabel Y (yang dependen). Dengan demikian, hasil uji f yang signifikan dapat memperjelas pentingnya pengaruh tersebut. Selain itu, jika uji f tidak mencapai signifikansi, maka nilai koefisien determinasi dapat digunakan sebagai alat untuk memproyeksikan dampak secara simultan dari variabel X terhadap variabel Y

## 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 merupakan kelanjutan dan pengembangan dari Rumah Sakit Bersalin Aisyiyah yang didirikan pada tahun 1967. Namun pada tanggal 6 Januari 1992 terjadi kebakaran yang membuat aktifitas kegiatan pelayanan rumah sakit nyaris lumpuh, terkecuali imunisasi yang sementara diberi pinjaman di Rumah Bapak Roby (Depan Rumah Sakit). Kemudian pada dua bulan selanjutnya (Maret 1992) dengan fasilitas dan alat apa adanya pihak rumah sakit mencoba untuk memberikan pelayanan persalinan dan rawat jalan pada eks gedung RS. Islam "Ittihad" Jl. Ir. H. Juanda yang sedang dalam proses pembelian oleh Muhammadiyah.

Tetapi pelayanan ditempat baru tersebut hanya bertahan selama 6 bulan dikarenakan respon masyarakat yang kurang memadai, faktor letak, dan suasana serta sarana dan prasarana yang belum memadai, hingga pada akhirnya pada tanggal 1 Oktober 1992 pelayanan dihentikan, kecuali 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, yakni kebidanan dan penyakit kandungan serta penyakit anak. Oleh karena itu, nama yang dipilih 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 purna waktu, beberapa paramedis, dan karyawan yang masi bertahan, serta empat orang paramedis masa bakti bantuan dari SPK Aisyiyah Yogyakarta. Dan selanjutnya pada tanggal 14 Mei 1993 pihak rumah sakit membuka pelayanan persalinan yang hingga saat ini angka kunjungan pasien terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

##### 3.1.2 Lokasi Perusahaan

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian 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 1.400M<sup>2</sup> dan luas tanah 918 M<sup>2</sup>, dan memiliki 3 lantai.

##### 3.1.3 Visi, Misi, Dan Struktur Organisasi

Adapun Visi, Misi, dan Struktur Organisasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda sebagai berikut :

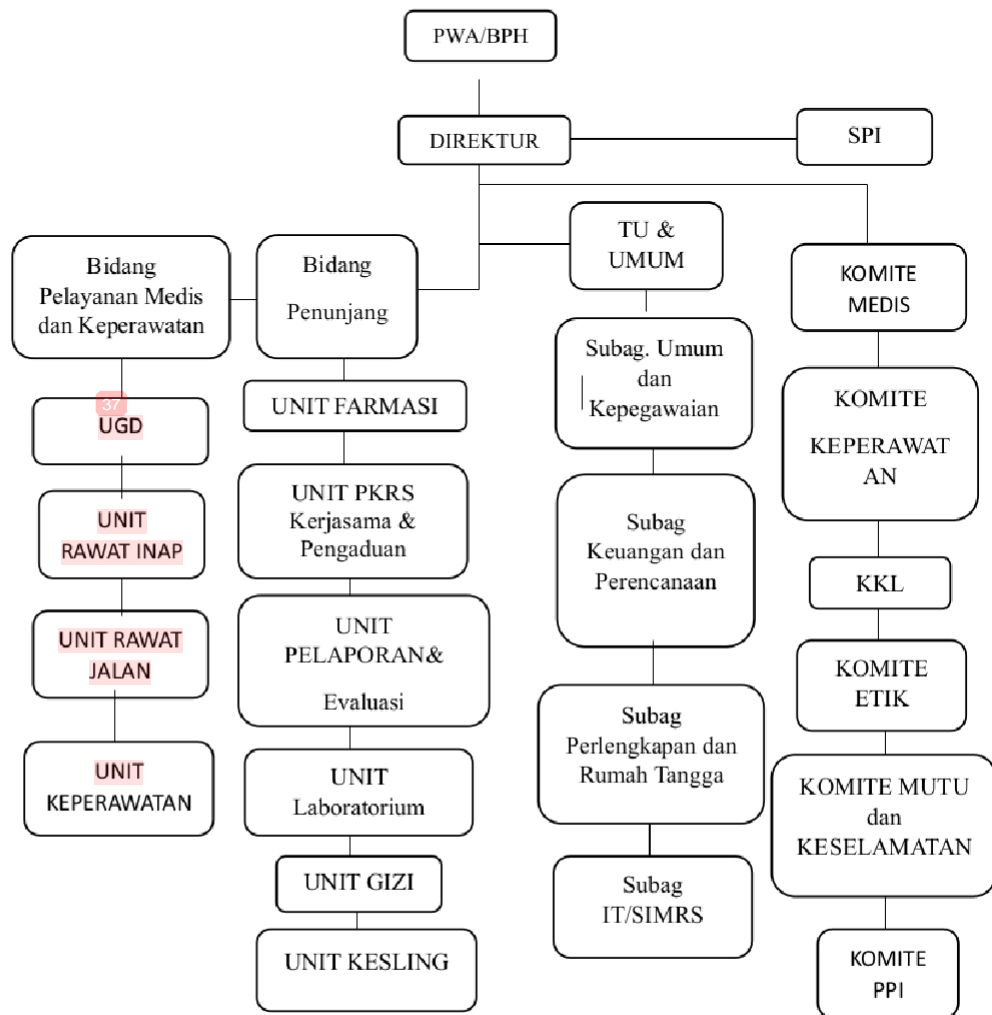
- i. Visi

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

- ii. Misi
  - 3. Meningkatkan dan mengembangkan pelayanan bermutu, Islami dan memuaskan bagi semua;
  - 4. Meningkatkan kompetensi dan nilai-nilai Islami Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.
  - 5. 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 Teknik Analisis Data

Pada gambaran karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Hasil dari penyebaran kuesioner yang telah di sebarakan ke Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda terdapat 51 responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. karakteristik tersebut diantaranya :

#### 3.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 3. 1**Karakteristik Jenis Kelamin

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dapat diketahui bahwa responden terdapat 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Kemudian pada pengumpulan data yang dilakukan pada peneliti terdapat data responden perempuan sebanyak 33 orang (65%) dan laki-laki sebanyak 18 orang (35%).

#### 3.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

**Tabel 3. 2**Karakteristik 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 atas tabel 3.2 diatas mampu dimengerti jika karyawan dengan persentase yang ber usiaa 18-28 tahun berjumlah 20 orang (39%), kemudian karyawan dengan persentase berusia 29-40 tahun berjumlah 15 orang (29%), karyawan dengan persentase 41 hingga 50 tahun sejumlah 11 orang (22%), serta karyawan dengan 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 atas tabel 3.3 mampu di ketahui responden yang bekerja <5 tahun berjumlah 28 orang (55%), kemudian karyawan yang bekerja dengan persentase 5-10 tahun sejumlah 4 orang(8%), dan pegawai yang bekerja dengan rentang 11-20 tahun sejumlah 9 orang (18%0, serta sisanya karyawan dengan lama bekerja >20 tahun sejumlah 10 0rang (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 tiap-tiap item pernyataan, guna kemudian ditarik kesimpulan berlandaskan pada nilai rentang skala yang ditetapkan.

**Tabel 3.4 Hasil Pernyataan Responden Stres Kerja**

NO	Item Pernyataan	Skor Jawaban										SKOR	TOTAL
		5		4		3		2		1			
		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 :

- a. 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

- b. 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, untuk kemudian 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 sangatlah tidak setuju.

- b. Berlandaskan atas tabel 3.5 sebelumnya menyatakan jika 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. Berlandaskan atas tabel 3.5 diatas menyataka 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 deksriptif variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data deskriptif yang dilakukan penulis pada variabel kinerja karyawan dengan mencari skor jawaban responden dalam tiap-tiap item pertanyaan, kemudian ditarik kesimpulan berlandaskan pada nilai rentang skala yang ditetapkan.

**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%
	<b>TOTAL</b>											1083	100%
	<b>MEAN</b>											217	

Sumber : Data diolah, 2024.

Berikut ini rentang skala yang dijabarkan oleh penulis:

- a. Berdasarkan tabel 3.6 diatas 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 diatas 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 serta tidak setuju terhadap item pernyataan responden, serta terakhir pada skor jawaban 1 membuktikan jika tidak ada responden yang memberi 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 tak ditemukan responden yang memberi pernyataan dalam 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 tak ditemukan responden yang memberi pernyataan dalam item pernyataan Y1.5 sehingga persentasenya 0%.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai apakah sebuah kuesioner benar-benar mampu diberikan pernyataan valid. Sebuah kuesioner dapat dikatakan valid jikalau nilai  $r$  hitung yang diperoleh melampaui nilai  $r$  tabel. Dalam riset ini, jumlah responden yakni 30, sehingga nilai  $r$  tabel dengan 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 variable

**Tabel 3. 7 Uji Validitas**

---

VARIABEL X1 Stres Kerja

---

Item Pernyataan	Nilai R	Nilai R	Keterangan
	Tabel	Hitung	
X1.1	0,3610	0,713	VALID
X1.2	0,3610	0,724	VALID
X1.3	0,3610	0,710	VALID
VARIABEL X2 Lingkungan Kerja			
Item Pernyataan	Nilai R	Nilai R	Keterangan
	Tabel	Hitung	
X2.1	0,3610	0,856	VALID
X2.2	0,3610	0,939	VALID
X2.3	0,3610	0,908	VALID
VARIABEL Y Kinerja Karyawan			
Item Pernyataan	Nilai R	Nilai R	Keterangan
	Tabel	Hitung	
Y1	0,3610	0,736	
Y2	0,3610	0,869	
Y3	0,3610	0,609	
Y4	0,3610	0,786	
Y5	0,3610	0,796	

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas hasil tabel 3.7 sebelumnya menunjukkan jika uji validitas dari variabel stres kerja (x1), lingkungan kerja (x2), serta kinerja karyawan (y) memiliki keterangan valid, di karenakan nilai r hitung yang melampaui 0,3610 nilai tabel alhasil mampu ditarik kesimpulan jika semua instrument variabel valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sarana guna menilai sebuah kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel. Kuesioner dapat diberikan pernyataan reliabel ataupun handal jikalau jawaban individu terkait pernyataan pada kuesioner tetap konsisten ataupun stabil di setiap waktunya. Pada riset ini, reliabilitas diukur memakai pengujian statistik Cronbach alpha > 0,5 yaitu, variabel mampu diberikan pernyataan reliabel. Namun jikalau alpha ada 0,50 – 0.70 maka reliabilitasnya 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 mampu dimengerti jika nilai cronbach's alpha dalam variabel lingkungan kerja sejumlah 0,878 serta kinerja pegawai sejumlah 0,796 sehingga mampu dinyatakan reliabel. Sementara itu, nilai

cronbach's alpha pada variabel stres kerja sebesar 0,524 sehingga dapat dinyatakan ke dalam reliabilitas moderat.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna melakukan uji normal ataupun tidaknya distribusi pada model regresi, variabel pengganggu ataupun residual. Pada riset ini, pengukuran pengujian normalitas dilaksanakan dengan memakai pengujian statistik *Kolmogorov-Smirnov* dalam setiap variabel pada kuesioner.

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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.

#### 1. Uji Multikolinieritas

Berlandaskan atas tabel 3.9 menunjukkan hasil uji normalitas Asymp. Sig. (2 tailed) 0,056 yang melampaui 0,05, oleh sebab itu mampu dinyatakan jika data berdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Pada pengujian multikolinieritas dipakai guna melakukan uji korelasi antar variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tak menunjukkan adanya hubungan diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas mampu diamati berlandaskan atas nilai tolerance ataupun nilai variance inflation factor (VIF). Sementara itu jikalau nilai VIF tidak mencapai 10 (VIF <10), alhasil tak akan berlangsung multikolinieritas. Akan tetapi jikalau nilai VIF melampaui 10 serta nilai tolerance melampaui 0,1, maka akan terjadi multikolinieritas dalam regresi. Hasil pengujian multikolinieritas disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	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

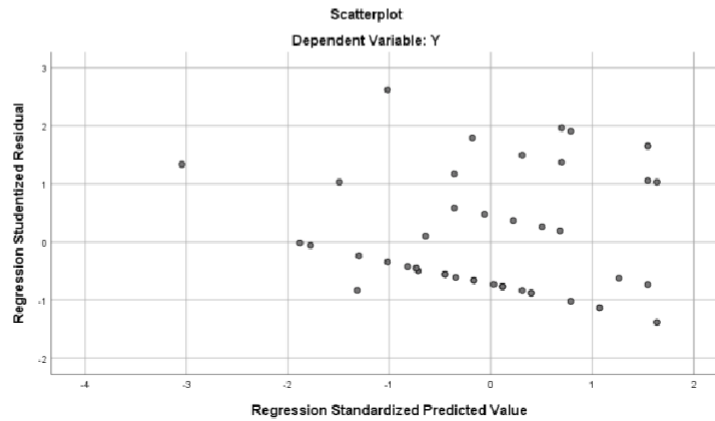
Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.10 sebelumnya menunjukkan jika nilai tolerance melampaui 0,10 serta nilai VIF <10, terbukti bahwa variabel pada riset ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan guna melakukan uji apakah terdapat perbedaan variance antara residual sebuah observasi terhadap observasi lainnya. Pada model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Heterokedastisitas dapat diketahui melalui pola khusus dalam grafik scatterplot. Jika penyebaran titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 dalam sumbu y, maka tak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data diolah, 2024

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

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berlandaskan atas analisa data memakai program SPSS 26 dapat didapatkan hasil regresi mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Aisyiya Samarinda” sebagai berikut :

**Tabel 3. 12 Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah,2024



Dalam tabel 3.12 sebelumnya mampu diamati berlandaskan atas hasil dari perhitungan statistik dibawah ini:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

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

- Nilai konstanta sejumlah  $a = 0,15.624$ , mempunyai arti  $X_1$  dan  $X_2$  dapat diberikan anggapan konstan alhasil  $Y$  hendak mempunyai nilai yang positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sejumlah  $b_1 = 0,182$  membuktikan jika  $X_1$  memengaruhi  $Y$  serta mempunyai arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sejumlah  $b_2 = 0,307$  membuktikan jika  $X_2$  memengaruhi  $Y$  dengan arah positif.

48

## 6. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji parsial atau uji t merupakan uji dengan tujuan guna menentukan apakah hasil perhitungan t hitung signifikan ataupun tidak. Pada hasil pengujian t ini mampu diamati dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 13 Uji T

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

49

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah,2024

- Pengujian H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan atas tabel 3.13 sebelumnya mampu diketahui jika nilai t hitung pada variabel stres kerja sejumlah 1.647 yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,106. Pada nilai signifikansi variabel  $X_1$  0,106 ini melampaui batas signifikansi, yakni sejumlah 0,05. Melalui adanya nilai koefisien yang mempunyai nilai negatif, alhasil hipotesa yang memberikan pernyataan jika variabel stres kerja ( $X_1$ ) memengaruhi dengan cara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2. Pengujian H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas tabel 3.13 sebelumnya dapat dimengerti jika nilai t hitung dalam variabel lingkungan kerja yakni 2,464 dengan nilai signifikansi 0,017. Pada nilai signifikansi 0,017 ini tidak mencapai batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang memberikan pernyataan jika variabel lingkungan kerja (X2) memengaruhi dengan cara positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Perihal tersebut didukung oleh nilai koefisien yang positif.

## 2. Uji F

Uji f dipakai guna melakukan uji regresi. Hipotesis dilakukan pengujian melalui penggunaan tingkat signifikansi 5% ataupun 0,05. Uji f ini bertujuan guna menyelidiki apakah variabel independen dengan cara bersamaan dapat memengaruhi variabel dependen. Dibawah ini adalah hasil pengujian f sebagai berikut :

**Tabel 3. 14 Uji F**

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.14 sebelumnya, jika hasil anova atau f test menunjukkan hasil nilai f hitung sejumlah 3.438 yang memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang tidak mencapai 0,05 yang memiliki arti Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memengaruhi dengan cara signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipakai guna mengukur sejauh apa kemampuan model variabel dependen (stres kerja, serta lingkungan kerja) guna memberikan penjelasan variabel independen (kinerja karyawan). Berikut ini hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 3. 15 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 <sup>a</sup>	.125	.089	1.73492

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berlandaskan atas tabel 3.15 sebelumnya diketahui bahwa R Square sejumlah 0,125 yang mempunyai arti jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi sebesar 12,5% terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3.1 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan hasil riset mampu dimengerti jika nilai signifikansi pada variabel Stres Kerja sejumlah  $0,106 > 0,05$  serta  $t$  hitung  $1,647 < 1,676$  ( $t$  tabel) alhasil mampu di simpulkan jika  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut mampu diberi kesimpulan jika  $H_1$  diberikan penolakan serta  $H_0$  diterima yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memengaruhi dengan cara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda. Berlandaskan atas perihal ini, alhasil hipotesis pertama yaitu “ Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, terbukti oleh kebenarannya dan dapat diterima”.

Hasil riset membuktikan jika stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda diantaranya tuntutan tugas yang terlampau berat, kepemimpinan organisasi memberikan tugas yang berlebihan, dan tuntutan peran pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil riset ini selaras terhadap riset yang dilaksanakan Mijaya & Susanti (2023) yang menemukan jika stres kerja memengaruhi dengan cara negatif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Agam. Kemudian Soima et al., (2023) juga turut mendukung temuan dengan menyatakan jika stres kerja memengaruhi dengan cara negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara riset yang dilaksanakan Ahmad et al. (2019) menemukan hasil yang sebaliknya yakni stres kerja memengaruhi dengan cara positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan hasil riset dapat dimengerti jika nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja sejumlah  $0,017 < 0,05$  serta  $t$  hitung  $2,464 > 1,676$  ( $t$  tabel) alhasil mampu ditarik kesimpulan jika  $H_2$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil diatas mampu dapat diberi kesimpulan jika  $H_2$  diterima serta  $H_0$  ditolak yang menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja memengaruhi dengan cara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yaitu “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, terbukti kebenarannya dan dapat diterima”.

Hasil riset membuktikan jika lingkungan kerja pada karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda diantaranya prosedur kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit, hubungan atasan dan bawahan yang terjalin sangat baik, dan hubungan antar pegawai juga terjalin dengan baik. Alhasil lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil riset ini selaras terhadap yang dilaksanakan Uma & Swasti (2024) menunjukkan hasil serupa dengan memberikan pernyataan jika lingkungan kerja memengaruhi dengan cara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu riset yang dilaksanakan Dewi (2024) juga menemukan keselarasan hasil yang memberikan pernyataan jika lingkungan kerja memengaruhi dengan cara positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Njeduk Digital Mandiri. Sementara penelitian Lukito & Ariani (2019) menemukan hasil bertolak belakang dengan temuan jika lingkungan kerja memengaruhi dengan cara negatif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian F (simultan), nilai F hitung sejumlah 3,438 nilai ini melampaui nilai f tabel yaituyakni 3,191. Dengan nilai probabilitas 0,000 yang tidak mencapai nilai 0,05 alhasil mampu ditarik kesimpulan jika kedua variabel stres kerja serta lingkungan kerja dengan cara simultan memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda. Berlandaskan atas hasil diatas, alhasil hipotesis ketiga yaitu "Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, dan terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Dari kedua hipotesis yang telah diuji, variabel yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Dikarenakan lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,464. Kemudian jika dibandingkan dengan stres kerja nilai t hitungnya sebesar 1,647. Dengan demikian kedua hipotesis yang telah diuji dapat diajukan terbukti kebenarannya.

## BAB IV PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berlandaskan atas riset yang dilaksanakan oleh penulis yang berkaitan dengan “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda” dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian stres kerja memengaruhi dengan cara negatif serta tak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, maka dengan adanya peningkatan stres kerja cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan. Namun dampaknya tidak cukup kuat ataupun konsisten secara statistik untuk dianggap signifikan. Oleh karena itu, meskipun stres kerja memiliki pengaruh, tetapi dampaknya tidak besar dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda.
2. Berdasarkan hasil riset lingkungan kerja memengaruhi dengan cara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, maka pada perihal tersebut melalui adanya lingkungan kerja yang kondusif, baik, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, maka dalam hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut perlu dipertimbangkan bersama, karena kedua faktor tersebut memiliki dampak nyata dalam kinerja karyawan.
4. Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $R^2$  dengan jumlah 0,125. Menunjukkan jika variabel stres kerja serta lingkungan kerja dengan cara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 12,5%.

### 4.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam riset ini periset mempunyai beberapa batasan yang mampu memengaruhi dan menurunkan kualitas hasil riset. Berikut ini batasan utama yang ada didalam penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini penulis mengalami keterbatasan waktu dan tenaga yang mengakibatkan peneliti 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

#### 4.2 Saran

Berlandaskan atas hasil riset yang dilaksanakan, maka periset memberi masukan yang mampu digunakan selaku saran yang bermanfaat untuk berbagai pihak yang mempunyai kepentingan terhadap perihal ini, yaitu :

1. Stres kerja, pada perihal ini pihak rumah sakit harus mencermati kembali mengenai stres kerja yang dialami oleh karyawan rumah sakit seperti tuntutan tugas, tuntutan peran dan lain-lainnya guna menunjang tingkat kinerja pegawai di era mendatang.
2. Berdasarkan hasil riset lingkungan kerja pada analisis deskriptif ditemukan pada item X2.1 diperoleh nilai skor jawaban 3 sebanyak 61% yaitu mengenai prosedur kerja pada rumah sakit untuk menunjang aktivitas kerja karyawan, oleh karena itu disarankan bahwa rumah sakit perlu memperhatikan kembali prosedur kerja yang ada di dalam rumah sakit guna menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Koefisien determinasi  $R^2$ , Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan jumlah variabel independen lebih banyak lagi guna meningkatkan dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://dataagustinafarmasi.blogspot.com">dataagustinafarmasi.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://digilib.uinsa.ac.id">digilib.uinsa.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Rakhmad Ragil Febriyanto, Toni Herlambang, Bagus Setyo. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2023 Publication	1%
7	<a href="http://jurnal.stieykp.ac.id">jurnal.stieykp.ac.id</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
11	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1%
12	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1%
13	<a href="http://sintama.stibsa.ac.id">sintama.stibsa.ac.id</a> Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
15	<a href="http://ojs.nitromks.ac.id">ojs.nitromks.ac.id</a> Internet Source	<1%
16	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
17	<a href="http://ejurnal.untag-smd.ac.id">ejurnal.untag-smd.ac.id</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id">ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	



<1 %

---

20 [contoh-skripsitesisdisertasi.blogspot.com](http://contoh-skripsitesisdisertasi.blogspot.com)  
Internet Source

<1 %

---

21 [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

22 [text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)  
Internet Source

<1 %

---

23 [www.scribd.com](http://www.scribd.com)  
Internet Source

<1 %

---

24 [2pos.asia](http://2pos.asia)  
Internet Source

<1 %

---

25 Submitted to Universitas Diponegoro  
Student Paper

<1 %

---

26 [repository.unej.ac.id](http://repository.unej.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

27 [eprints.upj.ac.id](http://eprints.upj.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

28 [repository.ar-raniry.ac.id](http://repository.ar-raniry.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

29 [repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

30 [www.jurnal.itg.ac.id](http://www.jurnal.itg.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

31	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
32	core.ac.uk Internet Source	<1 %
33	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.uinib.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	<1 %
36	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
37	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
41	id.123dok.com Internet Source	<1 %
42	jim.unisma.ac.id	

Internet Source

<1 %

43

[dianramadan4.blogspot.com](http://dianramadan4.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

44

[docplayer.info](http://docplayer.info)

Internet Source

<1 %

45

[jimfeb.ub.ac.id](http://jimfeb.ub.ac.id)

Internet Source

<1 %

46

[repositori.umsu.ac.id](http://repositori.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

47

[pdfcoffee.com](http://pdfcoffee.com)

Internet Source

<1 %

48

[repository.nobel.ac.id](http://repository.nobel.ac.id)

Internet Source

<1 %

49

Enok Sureskiarti, Vina Avioleta. "PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK AISYIYAH SAMARINDA", Jurnal Surya Muda, 2019

Publication

<1 %

50

[docobook.com](http://docobook.com)

Internet Source

<1 %

51

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Internet Source

<1 %

[repository.stipjakarta.ac.id](http://repository.stipjakarta.ac.id)

52	Internet Source	<1 %
53	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	Submitted to IAIN Pekalongan Student Paper	<1 %
55	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
56	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
57	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
58	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
59	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="https://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="https://repository.unmuha.ac.id">repository.unmuha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://www.jipb.stpbipress.id">www.jipb.stpbipress.id</a> Internet Source	<1 %

<1 %

- 
- 64 Hendardi Aryotama. "Pengaruh Skeptisme Profesional, Pengalaman Auditor, Dan Independensi Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris KAP Di Kota Jakarta)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024  
Publication

<1 %

- 
- 65 Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA BCA (BCA LIFE) MANGGA BESAR, JAKARTA PUSAT", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021  
Publication

<1 %

- 
- 66 Submitted to Universitas Mercu Buana  
Student Paper

<1 %

- 
- 67 eprints.ums.ac.id  
Internet Source

<1 %

- 
- 68 Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020  
Publication

<1 %

---

Submitted to University of Wollongong

69	Student Paper	<1 %
70	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://repositori.buddhidharma.ac.id">repositori.buddhidharma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
73	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://jurnal.unipasby.ac.id">jurnal.unipasby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
75	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
76	Submitted to University of Leicester Student Paper	<1 %
77	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://fe-akuntansi.unila.ac.id">fe-akuntansi.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://jurnal.anfa.co.id">jurnal.anfa.co.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %

<1 %

---

81 [pusdansi.org](http://pusdansi.org)  
Internet Source

<1 %

---

82 [www.jurnal.umpar.ac.id](http://www.jurnal.umpar.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

83 [e-theses.iaincurup.ac.id](http://e-theses.iaincurup.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

84 [ejournal.unitomo.ac.id](http://ejournal.unitomo.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

85 [opac.lib.idu.ac.id](http://opac.lib.idu.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

86 [proceeding.unpkediri.ac.id](http://proceeding.unpkediri.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

87 [repository-feb.unpak.ac.id](http://repository-feb.unpak.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

88 [repository.bungabangsacirebon.ac.id](http://repository.bungabangsacirebon.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

89 [repository.uinsu.ac.id](http://repository.uinsu.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

90 [vdocuments.net](http://vdocuments.net)  
Internet Source

<1 %

---

91 [www.jbbe.lppmbinabangsa.id](http://www.jbbe.lppmbinabangsa.id)  
Internet Source

<1 %

---

92	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
93	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
94	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="http://ojs.stiesa.ac.id">ojs.stiesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
96	<a href="http://repository.stieykpn.ac.id">repository.stieykpn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
97	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
100	<a href="http://journal.fkpt.org">journal.fkpt.org</a> Internet Source	<1 %
101	<a href="http://journal.interstudi.edu">journal.interstudi.edu</a> Internet Source	<1 %
102	<a href="http://journal.umpalangkaraya.ac.id">journal.umpalangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
103	<a href="http://jurnal.portalpublikasi.id">jurnal.portalpublikasi.id</a> Internet Source	<1 %



104	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
105	<a href="http://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id">openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	<1 %
106	<a href="http://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
107	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
108	<a href="http://www.makarioz.sciencemakarioz.org">www.makarioz.sciencemakarioz.org</a> Internet Source	<1 %
109	Fika Khaerotunisa, Yunus Purnama. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang", <i>El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi &amp; Bisnis Islam</i> , 2023 Publication	<1 %
110	Silviana Dewi Puspitasari, Rifdah Abadiyah, Sumartik Sumartik. "Dampak Kesesuaian Pekerjaan, Ketidakamanan, dan Stres terhadap Kinerja di Indonesia", <i>Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat</i> , 2024 Publication	<1 %
111	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %

[ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)

112	Internet Source	<1 %
113	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
114	<a href="https://my3wds.blogspot.com">my3wds.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
115	<a href="https://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id">repository.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
116	<a href="https://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
117	<a href="https://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> Internet Source	<1 %
118	Syifani Hidayah, Jumawan Jumawan, Agus Dharmanto, Hadita Hadita, Kardinah Indrianna Meutia. "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021 Publication	<1 %
119	<a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
120	Erik Rif'ad Hendra Putra, Ade Sofyan Mulazid. "Pengaruh Lokasi, Bagi Hasil dan Promosi terhadap Proses Keputusan Nasabah Menabung di PT Panin Dubai Syariah Bank",	<1 %

**121** Felix Chandra. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout", Jurnal Maneksi, 2024 <1 %  
Publication

---

**122** Karnila Ali. "PENGARUH PELAYANAN DAN DAYA TARIK PRODUK TERHADAP KEPUASAN NASABAH KREDIT UMUM BANK EKA BUMI ARTHA KOTA METRO", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2018 <1 %  
Publication

---

**123** Mellisa Fitri Dwi Handika, Dwiyani Sudaryanti. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT MAHASISWA MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 <1 %  
Publication

---

**124** Siti Aisyah Tri Yustikasari, Bowo Santoso. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 <1 %  
Publication

---

**125** [jurnal.uisu.ac.id](http://jurnal.uisu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      Off