

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)**

SKRIPSI



Oleh :

HIKMATUS SOFIANA

NIM: 12510074

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

HIKMATUS SOFIANA

NIM: 12510074

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)

SKRIPSI

Oleh:

HIKMATUS SOFIANA
NIM: 12510074

Telah Disetujui, 26 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)**

SKRIPSI

Oleh:

HIKMATUS SOFIANA
NIM: 12510074

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 08 September 2016

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP.19791124 200901 1 007

2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama
Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag
NIP.19711211 199903 1 003

Tanda Tangan

: ()
: ()
: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19850707 200501 1 005

iii

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hikmatus Sofiana
 NIM : 12510074
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan).**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikat" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 31 Agustus 2016

Hormat Saya,



HIKMATUS SOFIANA

NIM : 12510074

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama	: Hikmatas Sofiana
NIM	: 12510074
Jurusan/ Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*), dengan alasan tidak diizinkan oleh pihak RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 September 2016

Dosen Pembimbing,

Dr.H.Achmad Sani Supriyanto,SE.,M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

Mahasiswa,

Hikmatas Sofiana
NIM. 12510074



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT dan kepada Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat serta karunia dalam hidup penulis dan memberikan kemudahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kuperssembahkan karya ini kepada orang-orang yang sangat aku sayangi dan yang selalu memberikan motivasi

Ibuku dan Bapakku Tereinta

Perjuangan ini tidaklah lebih berarti daripada perjuangan kalian yang telah merawatku, menjagaku serta selalu memberikan ilmu yang terbaik untuk anak-anakmu dengan senantiasa mengertakan doa disetiap langkah anak-anakmu ini. Terima kasih telah memotivasi dan memberikan dorongan kepadaku Ibu..Bapak..

Adikku Siti Niswah dan Fahri Akbar

Tawa dan canda kalian berdua telah memberikanku semangat untuk memperjuangkan semua ini. Semoga cita-cita kalian bisa terkabul dan kita bisa membahagiakan kedua orang tua kita. Amin.....

Teman-Temanku Jurusan Manajemen Angkatan 2012

Terima kasih untuk teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2012 yang telah membantu dan selalu mendukung penulis selama masa perkuliahan sampai tugas akhir skripsi ini selesai.

MOTTO

“Bersabarlah dan kuatkanlah kesabaranmu”

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

*Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung
(QS. Al – Imran : 200)*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmatnya serta karunia dan anugrah yang luar biasa dalam hidup penulis hingga detik ini sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan”.

Proses penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan penulis arahan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mudah dan lancar.
5. Bapak Zaim Mukaffi, SE. M. Si, Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, dan Bapak Dr. H. Nur Asnawi M.Ag, selaku Dosen Penguji Ujian Skripsi, yang telah memberikan masukan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Yulianto Dwi Martono, MM.Kes selaku Direktur Utama RSUD Dr. Soegiri Lamongan, Bapak Alifin, SKM., MM.Kes selaku Kepala Bidang Penunjang, Ibu Nila Madu S, Amd.Kep selaku Subbid. Pelayanan Keperawatan, beserta seluruh karyawan dan perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang telah memberikan kesempatan, dukungan dan kemudahan

kepada kami sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

7. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mengalirkan ilmu pengetahuan, pengalaman, bagi penulis.
8. Kepada orang-orang tersayang yang selalu disamping penulis yaitu kedua orang tua, Bapak Uwar dan Ibu Sutami, adikku Fahri dan Aisyah serta mas Iswadi yang senantiasa selalu mendoakan, memotivasi dan selalu mendukung penulis mulai awal hingga akhir penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Kepada teman-teman Jurusan Manajemen khususnya angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memotivasi, memberi informasi dan masukan pada penulis.
10. Kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah ikut memberikan bantuan dan motivasi selama pelaksanaan penelitian sampai dengan tugas akhir skripsi ini selesai disusun, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Pada penyusunan tugas akhir skripsi ini, penulis menyadari akan kekurangan yang ada karena keterbatasan waktu dan pengetahuan. Oleh karena itu berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Robbal Alamin.

Malang, 31 Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori	13
2.2.1 Stres Kerja	13
2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.1.2 Penyebab Stres Kerja	15
2.2.1.3 Gejala Stres Kerja	21
2.2.1.4 Dampak Stres Kerja	22
2.2.1.5 Cara Mengelola Stres Kerja	23
2.2.1.6 Stres Kerja dalam Perspektif Islam	25
2.2.2 Lingkungan Kerja	28
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam ..	32
2.2.3 Kinerja Karyawan	34
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
2.2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	37
2.2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam	39
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	41

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.3 Model Konsep	44
2.4 Model Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Dan Pendekatan	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Populasi Dan Sampel	46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.5 Data Dan Sumber Data	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	49
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
3.8 Analisis Data Deskriptif	53
3.9 Teknik Analisis Data	54
3.10 Uji Asumsi Klasik	56
3.11 Analisis Regresi Berganda	58
3.12 Koefisien Determinasi.....	61

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1.1 Sejarah RSUD Dr. Soegiri Lamongan	62
4.1.1.2 Visi Dan Misi RSUD Dr. Soegiri Lamongan	67
4.1.1.3 Struktur Organisasi RSUD Dr. Soegiri Lamongan	68
4.1.1.4 Tata Tertib RSUD Dr. Soegiri Lamongan	70
4.1.1.5 Fasilitas Pelayanan RSUD Dr. Soegiri Lamongan	71
4.1.2 Analisis Deskriptif	73
4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden	79
4.1.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas	91
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	95
4.1.6 Analisis Regresi Berganda	99
4.1.7 Koefisien Determinasi	100
4.1.8 Uji Hipotesis	101
4.2 Pembahasan	103
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	103
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	108
4.2.4 Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Yang	

	Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.2.5	Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	111
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	116
5.2	Saran	117
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	74
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	76
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian....	78
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Stres Kerja (X1)	80
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Lingkungan Kerja (X2).....	86
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan (Y).....	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi	97
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	98
Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas.....	98
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda	99
Tabel 4.21 Hasil Uji Variabel Dominan	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Relasi U Tebalik Antara Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.2 Model Konsep	44
Gambar 2.3 Model Hipotesis	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kusioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Output Data SPSS 16.0 *for windows* (Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Regresi Berganda)
- Lampiran 3 Surat Keterangan Bukti Penelitian
- Lampiran 4 Bukti Konsultasi
- Lampiran 5 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Hikmatius Sofiana. 2016. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)”

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh Rumah Sakit yaitu perawat, yang berperan memberikan asuhan dan pelayanan pada pasien selama 24 jam dan rentan akan stres. Disamping itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman juga berdampak buruk pada kinerja perawat juga menambah stres kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, simultan dan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Lokasi penelitian di RSUD Dr. Soegiri Lamongan dan obyek penelitian yaitu perawat rawat inap kelas I, II dan III. Sampel yang diambil sebanyak 50 orang dari jumlah populasi sebesar 101 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara dan kusioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil secara parsial bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan, menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Hikmatus Sofiana. 2016. Thesis. Title: "The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance (Study on Nurse in RSUD Dr. Soegiri Lamongan) "

Supervisor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si

Keywords : Work Stress, Work Environment, Employee Performance

This study raised the issue that has occurred in one of the human resources in the hospital, namely the nurse, who has been providing care and services to patients for 24 hours and it could be vulnerable to stress. In addition, less comfortable working environment had adversely affected the performance of nurses also added to the stress of work. The purpose of this study was to find out how the influence of work stress and work environment on employee performance partially, simultaneously and variables that were the dominant influence on employee performance to nurses in RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

This study used a quantitative research with explanatory research type (explanatory research). The location of research was at RSUD Dr. Soegiri Lamongan and the object of research was the nurses-patient class of I, II and III. Samples were taken as many as 50 people of the total population of 101 people by using simple random sampling technique. Data were obtained from interviews and a questionnaire. The data analysis used multiple regression analysis.

Based on the results of analysis about bifilar linear regression showed the result partially that stress of work (X_1) gave a negative and significant effect to the performance of employee and work environment (X_2) gave a positive and significant effect to the performance of employee. The result of experiment simultaneously showed that stress of work and the working environment had a significant effect to the employee performance. The variable of work environment had a dominant influence to the employee performance.

مستخلص البحث

حكمة الصافينا. 2016. بحث جامعي . العنوان: "آثار ضغوط العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين (دراسة في مستشفى العام الدكتورسوكيري لامونجان)"
المشرف: الدكتور أحمد ساني سوفياننوو، الحج الماجستير
كلمات الرئيسية: ضغوط العمل، بيئة العمل، أداء الموظفين

هذه الدراسة تثير المشكلة التي تحدث في واحدة من مصادر البشرية التي تملك لمستشفى يعنى ممرضة ، التي تعمل توفير الرعاية والخدمات للمرضى لمدة 24 ساعات والمعرضة للإجهاد. وبالإضافة إلى ذلك، وبيئة العمل غير مريحة قد أثر سلبا على أداء الممرضات ويضيف أيضا إلى ضغوط العمل. والغرض من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير ضغوط العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين جزئيا، في وقت واحد لتحديد المتغير التي تتأثر الرئيسي على أداء الموظفين للممرضات في المستشفى العام الدكتورسوكيري لامونجان

تستخدم هذه الدراسة دراسة كمية من النوع بحث استكشافي. موقع البحث في مستشفى العام الدكتورسوكيري لامونجان. والهدف البحث هو المريض، ممرضة الصف الأول والثاني والثالث. العينات المأخوذة ما لا يقل عن 50 أشخاص من مجموع السكان من 101 اشخاص باستخدام بسيطة تقنية أخذ العينات العشوائية. وقد تم الحصول على البيانات من المقابلات والاستبيان. تحليل بيانات المستخدم هو تحليل الانحدار المتعدد.

بناء على حصول التحليل عن ضعف اصغر الانحدارات يشير إلى الحصول الجزئي أن هناك تأثير سلبي وكبير من ضغوط العمل على أداء الموظفين. وأن هناك تأثيرا إيجابيا وكبيرا من بيئة العمل على أداء الموظفين. أما حصول التجربة المتزامنة يشير إلى أن ضغوط العمل وبيئة العمل تأثير إلى أداء الموظفين. ويصير المتغير من بيئة العمل تأثيرا مهما على أداء الموظفين.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi pelayanan jasa dalam bidang kesehatan menjadi prioritas utama bagi setiap konsumen untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Setiap instansi kesehatan berlomba-lomba menyediakan sarana dan prasarana kesehatan untuk melayani konsumen sebaik-baiknya. Karena kesehatan adalah faktor yang utama didalam kehidupan manusia, setiap orang akan mencari yang terbaik untuk menjaga kualitas kesehatan yang ada pada diri orang tersebut.

Menurut UU RI No. 44 Tahun 2009, Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit (UU RI No. 44 Tahun 2009).

Beberapa sumber daya manusia yang melayani kesehatan di rumah sakit antara lain adalah dokter dan perawat. Dokter sebagai seorang tenaga kesehatan yang melayani pasien pertama kali dan bertugas untuk memberikan diagnosa

penyakit yang diderita oleh pasien. Setelah pasien mendapatkan diagnosa oleh dokter, maka akan diteruskan pada perawat sebagai tenaga medis yang bertugas memberikan perawatan pada pasien. Menurut UU RI No. 38 tahun 2014, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang selalu diandalkan oleh rumah sakit dalam melayani pasien selama 24 jam. Perawat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan dengan mutu yang baik pada pasien dan selalu menjaga profesional di dalam bekerja. Karena perawat itu sendiri memiliki peran untuk memberikan kebutuhan asuhan keperawatan dan melaksanakan asuhan keperawatan yang berorientasikan pada pasien dan tujuan (Deswani, 2009 : 4).

Menjalankan tugas selama 24 jam dalam melayani pasien, profesi sebagai perawat dianggap memiliki resiko yang cukup tinggi. Beban kerja yang berlebihan dan dituntut untuk selalu profesional didalam bekerja, dapat mempengaruhi tekanan emosional pada diri perawat. Peraturan - peraturan dan standar kualitas yang ditentukan rumah sakit, menjadi salah satu faktor perawat rentan terhadap stres ketika perawat tersebut belum bisa mencapainya. Termasuk juga bahaya akan penyakit menular yang mungkin ditularkan dari pasien.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan karena adanya tuntutan pekerjaan dan hubungan antar individu. Menurut Rivai (2006 : 516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi, dan dikatakan pula bahwa stres merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja dan dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2010 : 120). Tingkat stres yang tinggi dan berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen (Robbins dan Judge, 2008 : 377).

Untuk mengurangi gejala stres kerja tersebut, diharapkan kondisi lingkungan kerja dapat menjadi faktor untuk memberikan relaksasi dan kenyamanan untuk perawat. Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 1993:88). Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta suasana kerja yang nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, memberikan perawat kemudahan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit. Kondisi ruangan atau lingkungan kerja yang tidak terawat dan terlalu berisik maka perawat yang rentan dengan gejala stres tersebut akan sulit bekerja dan berkonsentrasi, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun dan berdampak pada pelayanan yang tidak maksimal.

Menurut Handoko (2001:193) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik lingkungan kerja dll. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa stres kerja dan lingkungan saling berkaitan dengan kinerja

karyawan. Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007 : 9). Evaluasi kinerja secara berkala diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soegiri Lamongan merupakan rumah sakit negeri yang ada di kabupaten Lamongan. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Beberapa fasilitas yang ada diantaranya adalah instalasi rawat darurat (IRD) 24 jam, pelayanan penunjang 24 jam seperti laboratorium, radiologi, CT scan, ICU, instalasi Bedah Sentral, instalasi rawat inap kelas I, instalasi rawat inap kelas II, instalasi rawat inap kelas III, instalasi paviliun, Farmasi, Ambulance dsb.

Dari hasil wawancara dengan beberapa perawat rawat inap RSUD Dr. Soegiri, tugas-tugas perawat rawat inap antara lain yaitu merawat dan memberi tindakan sesuai perintah dokter. Perawat harus siap bekerja shift yaitu shift pagi, sore dan malam. Beban kerja yang dialami perawat di ruang rawat inap ketika banyak pasien yang harus ditangani dengan segera dan ketika melakukan kerja shift, salah satu perawat ada yang tidak masuk karena cuti. Perawat akan kerepotan dan kesulitan dalam menangani pasien karena tiap jaga shift, hanya ada 4 orang perawat yang berjaga dan 1 orang perawat bisa melayani 4 orang pasien. Terkadang perawat merasa kelelahan, emosi dan mengalami gangguan gejala fisik seperti kepala pusing, berkeringat dsb. Dan juga berdasarkan wawancara tersebut, ada juga kesalahan yang sering terjadi seperti salah dalam pencatatan nama atau

data pasien dan kesalahan menentukan waktu persiapan operasi pasien. Namun tidak sampai melakukan kesalahan yang fatal.

Hal tersebut diduga sebagai hasil dari stres kerja yang dialami beberapa perawat rawat inap tersebut. Pihak rumah sakit seharusnya memberikan pengawasan dan perhatian lebih terhadap stres kerja perawat. Tujuan dari RSUD Dr. Soegiri itu sendiri yaitu terwujudnya mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas, terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, serta terpenuhinya sarana dan prasarana rumah sakit (Kasubbag Rekam Medis). Semua tujuan tersebut dapat dicapai ketika rumah sakit mampu mewujudkan kondisi kerja yang optimal dan nyaman terhadap seluruh sumber daya manusia yang ada di rumah sakit terutama perawat. Perbaiki sarana dan prasarana sebagai penunjang lingkungan kerja yang sesuai dengan standar pelayanan di rumah sakit. Sehingga perawat akan antusias dalam melaksanakan pekerjaan di dukung dengan kondisi kerja yang nyaman serta dukungan sosial dari rekan kerja maupun dari instansi yang dinaunginya.

Terdapat riset gap pada penelitian yang dilakukan oleh Mauli, Mujiono dan Rosmida (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan korelasi. Diperoleh hasil bahwa stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar - 0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin

tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Sedangkan menurut Purnamasari, Utami dan Iqbal (2015) penelitiannya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Group Malang, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa konflik peran (X2), peran berlebih (X3), dan tuntutan antar pribadi (X4) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian f-test yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari hasil uji t-test, bahwa empat variabel dari stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian lain oleh Arianto (2013) mengenai pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar.

Namun pada penelitian Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pajak Pratama Malang Utara dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda bahwa lingkungan kerja fisik yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan) ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan?
2. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan?
3. Variabel manakah antara stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan

3. Untuk mengetahui variabel manakah antara stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain :

1. Bagi RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan instansi penyedia jasa kesehatan dalam menentukan kebijaksanaan pemberian motivasi dan mengembangkan mutu karyawan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja karyawan medis maupun non medis.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan luar kampus, baik informasi yang positif maupun negatif. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pajak Pratama Malang Utara dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda bahwa lingkungan kerja fisik yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Purnamasari, Utami dan Iqbal (2015) penelitiannya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Group Malang, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa konflik peran (X2), peran berlebih (X3), dan tuntutan antar pribadi (X4) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian f-test yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari hasil uji t-test, bahwa empat variabel dari stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauli, Mujiono dan Rosmida (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen

Politeknik Negeri Bengkalis, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan korelasi. Diperoleh hasil bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar - 0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis

Serupa dengan penelitian lain oleh Arianto (2013) mengenai pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Variabel	Metode Analisis	Hasil
Tiyur Mauli, Mujiono dan Rosmida. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan Korelasi	1. Berdasarkan nilai hasil uji pengaruh dan taraf signifikan dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar - 0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya

			saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.
Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.
Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik. 2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Tia Afrianty Purnamasari, Hamidah	Stres Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Konflik peran (X2), peran berlebih (X3), dan

Nayati Utami dan Mohammad Iqbal. 2015. Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang)	Karyawan		tuntutan antar pribadi (X ₄) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian f-test yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) 2. Dari hasil uji t-test, bahwa empat variabel dari stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja
--	----------	--	--

Sumber : Data diolah , April 2016

Perbedaan dan persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu:

1. Persamaan dari penelitian sekarang terdapat pada penelitian terdahulu oleh Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) yang terletak pada variabel terikat yang digunakan yaitu variabel kinerja karyawan tetapi memiliki perbedaan pada variabel bebas yang yaitu lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂)
2. Pada penelitian Purnamasari, Utami dan Iqbal (2015) terdapat perbedaan yaitu pada variabel bebas yang digunakan yaitu faktor-faktor stres kerja antara lain ambiguitas peran (X₁), konflik peran (X₂), peran berlebih (X₃) dan tuntutan antar pribadi (X₄). Sementara itu pada penelitian sekarang menggunakan variabel bebas stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mauli, Mujiono dan Rosmida (2012), variabel bebas hanya menggunakan variabel stres kerja (X₁), sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja.

4. Penelitian Arianto (2013) menggunakan variabel bebas kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan stres kerja dan lingkungan. Dan memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap orang pasti pernah mengalami kondisi dimana seseorang individu tersebut mendapat tekanan dan kesulitan dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Maka hal tersebut akan menimbulkan berbagai dampak negatif pada dirinya seperti emosi yang tidak stabil, kecemasan dan gelisah. Kondisi tersebut dinamakan stres dan tentunya stres akan menghambat jalannya aktivitas dan pekerjaan.

Menurut Handoko (2001:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2006:516) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2008:28) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sikap menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan,

tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Gibson dkk (1996:339) stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri (Anoraga, 1998:108).

Menurut Robbins dan Judge (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sejalan dengan pendapat Robbins, Daft (2010:309) juga berpendapat bahwa stres adalah respon psikologis dan emosional dari diri seorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan.

Wijono (2010 : 122) menyimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu

dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai pengertian dari stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasakan tekanan dari segi psikologis dan fisik, yang mempengaruhi proses berfikir dan mengganggu pekerjaan atau aktivitas yang sedang dijalani. Orang yang sedang stres biasanya mengalami nervous, mudah kawatir, mudah marah, sulit bekerja sama bahkan mogok kerja dalam arti kata pekerjaannya menjadi tersendat-sendat dan kondisi itulah yang membuat produktivitasnya menurun (Tohardi, 2002:134).

Namun tidak semua stres berdampak negatif, stres juga tidak perlu ditakuti tetapi perlu untuk dihindari dan dicegah dengan cara yang benar. Tidak ada stres juga tidak baik, karena berarti dengan tidak adanya tantangan yang sekaligus tidak ada petualangan, namun jika stres terlalu besar juga tidak baik, karena dapat merusak dengan turunnya prestasi kerja (Tohardi, 2002:135).

2.2.1.2 Penyebab Stres Kerja

Sumber stres adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres (Wijono, 2010:124). Sumber-sumber potensi stres menurut Robbins dan Judge (2008:371) sebagai berikut:

a. **Faktor lingkungan**

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi stres para karyawan dalam organisasi seperti :

- 1) Ketidakpastian ekonomi
 - 2) Ketidakpastian politik
 - 3) Perubahan teknologi
- b. Faktor organisasional
- 1) Tuntutan tugas
 - 2) Tuntutan peran
 - 3) Tuntutan antarpersonal
- c. Faktor personal
- 1) Persoalan keluarga
 - 2) Persoalan ekonomi
 - 3) Kepribadian

Menurut Munandar (2001:381) faktor penyebab stres meliputi :

- a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Dalam kategori faktor intrinsik meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi : bising, vibrasi, hygiene. Sedangkan faktor tugas meliputi :

- 1) Kerja shift/kerja malam.

Menurut Monk dan Tepas dalam Munandar (2001:383) kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Terdapat tiga

faktor yang dapat menghadapi keadaan kerja *shift* yaitu tidur, kehidupan sosial dan keluarga, dan ritme *circadian*.

2) Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja berlebih/terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas.

3) Paparan terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stres. Risiko dan bahaya berkaitan dengan banyak jabatan yang tidak dapat diubah, tetapi persepsi karyawan terhadap risiko dapat dikurangi melalui pelatihan dan pendidikan.

b. Peran individu dalam organisasi

1) Konflik peran

Menurut Van Sell dkk dan Kahn dkk dalam Munandar (2001:391) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

2) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karir

Everly dan Girdano dalam Munandar (2001:393) menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada tenaga kerja perlu diperhatikan tiga unsur dalam pengembangan karir yaitu peluang untuk menggunakan ketrampilan, peluang mengembangkan ketrampilan, dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain, menurut Seyle dalam Munandar (2001:395) merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Menurut Argyris dan Cooper hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

5) Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

6) Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik

antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

7) Ciri-ciri individu

Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

Sedangkan menurut Suprihanto dkk (2003:65) mengatakan penyebab stres juga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan antara lain :

a. Gejala fisik

- 1) Kebisingan. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tenang juga menyebabkan hal yang sama.
- 2) Kelelahan. Masalah kelelahan ini dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun, dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- 3) Penggeseran kerja. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- 4) Jet-Lag. Jet-Lag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. untuk

itu disarankan bagi mereka, yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

- 5) Suhu dan kelembaban. Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak, dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

- 1) Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan, sehingga dapat menimbulkan stres.
- 2) Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.
- 3) Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- 4) Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan, akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan

5) Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat menimbulkan stres.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian, dapat mempengaruhi prestasi seseorang.

2.2.1.3 Gejala Stres Kerja

Ketika seseorang mengalami stres, akan muncul beberapa gejala stres pada diri seorang individu tersebut, diantaranya menurut Anoraga (1998:110) ada tiga gejala stres yaitu :

- a. Gejala badan : sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, kaku leher belakang, mual, muntah, kejang-kejang, gejala kulit, dsb
- b. Gejala emosional : pelupa, sukar konsentrasi, cemas, was-was, mimpi buruk, gelisah, khawatir, putus asa, dsb.
- c. Gejala sosial : makin banyak merokok/minum/makan, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, dsb.

2.2.1.4 Dampak Stres Kerja

Stres yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif pada seseorang. stres selain dapat merugikan diri sendiri, juga merugikan perusahaan dan organisasi dengan menurunnya prestasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:375) dampak stres menimbulkan beberapa gejala sebagai berikut :

a. Gejala fisiologis

Pengaruh awal biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis. Stres dapat menyebabkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b. Gejala psikologis

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa gejala psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala stres dalam perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakaturan waktu tidur.

2.2.1.5 Cara Mengelola Stres Kerja

Program penanggulangan untuk stres sudah selayaknya dilakukan oleh pimpinan pada perusahaan dan organisasi agar produktivitas terus berjalan. Mencapai tujuan perusahaan adalah impian dari terbentuknya sebuah perusahaan dan organisasi, kualitas dan hasil yang optimal dari kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, sebagai pimpinan lebih memperhatikan masalah-masalah yang ditimbulkan stres kerja pada karyawan. Menurut Rivai (2006:518) terdapat tiga program dalam mengelola stres antara lain :

a. Program Klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Program klinis harus ditangani oleh orang yang berwenang jika dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat. Beberapa unsur dari program tersebut:

- 1) *Diagnosis*. Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan orang lain pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
- 2) *Pengobatan*. Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan.
- 3) *Penyaringan*. Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan.
- 4) *Pencegahan*. Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

b. Program Keorganisasian

Program ini ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Program ini sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penangguhan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru.

c. Penanggulangan secara mandiri

- 1) Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri
- 2) Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahannya
- 3) Terapi
- 4) Hadapilah sebaiknya dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi
- 5) Atur jadwal
- 6) Diskusi
- 7) Curhat
- 8) Buat keseimbangan
- 9) Pahami tugas dan kewajiban

Robbins dan Judge (2008:377) menyebutkan beberapa cara pendekatan untuk mengolah stres, sebagai berikut :

a. Pendekatan individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Memiliki teman, keluarga

atau rekan kerja untuk diajak bicara penting sebagai suatu saluran ketika tingkat stres menjadi terlalu tinggi.

b. Pendekatan organisasional

Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang kepada karyawan dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

2.2.1.6 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri (Anoraga, 1998:108).

Allah SWT menciptakan manusia sebagai makhluk hidup yang sempurna dengan akal dan pikiran yang lebih dari pada makhluk Allah SWT yang lain. Sebagai makhluk Allah, manusia pasti memiliki kelebihan dan kekurangan karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Setiap orang pasti pernah mengalami musibah dan putus asa dalam menjalani hidup. Namun Allah tidak akan berdiam diri ketika melihat makhluknya dalam kesulitan. Seperti pada surat Al-Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ

الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menguji hambanya dengan memberikan cobaan seperti ketakutan, kelaparan, kekurangan harta dan jiwa. Dari situ jelas orang-orang yang beriman dengan orang yang berbohong akan terlihat perbedaannya, karena orang yang beriman memiliki hati yang bersih dan kesabaran namun orang-orang yang berbohong hanya akan penuh dengan kemunafikan dan keraguan. Allah akan memberikan kabar gembira kepada mereka yang bersabar tentang ampunan dosa mereka dan mereka itulah yang akan mendapat hidayah menuju kebahagiaan dan kesempurnaan (Al-Jazairi, 2007:241).

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka dan mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. Al-Baqarah ayat 157)

Untuk menghilangkan stres, Allah telah menurunkan kitab suci Al-Qur'an sebagai penawar bagi rasa putus asa dan sebagai obat untuk menyembuhkan kejiwaan seseorang ketika ia mengalami musibah. Al-Qur'an memiliki fadhilat dan kenikmatan yang luar biasa jika kita dapat mengerti kandungan didalamnya.

وَنُنَزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا ﴿٨٢﴾

Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian (QS. Al-Isra' ayat 82)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Qur'an sebagai obat penyembuh dan rahmat bagi orang-orang yang beriman. Yakni dapat menghilangkan berbagai macam penyakit didalam hati misalnya keraguan, kemunafikan, kemusyrikan dan penyimpangan (Ishaq, 2007:206). Penyakit tersebut ialah stres karena orang yang sedang stres biasanya mengalami *nerveous*, mudah khawatir, mudah marah, sulit bekerja sama bahkan mogok kerja (Tohardi, 2002:134).

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencegah stres antara lain dengan menjalankan perintah Allah sebagai seorang muslim yaitu melaksanakan sholat dan meminta ampunan kepada Allah SWT agar diberikan petunjuk menuju jalan kebenaran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (QS. Al-Baqarah ayat 153).

Selain menjalankan sholat, memperbanyak dzikir juga akan membantu seseorang untuk lebih tenang dalam menghadapi cobaan yang dialaminya. Dengan membaca dzikir, maka seseorang akan senantiasa mengingat akan kekuasaan Allah Yang Maha Esa. Ketika seseorang memiliki hati yang tenang, maka

penyakit hati dan pikiran kejahilan akan senantiasa menjauh darinya sehingga menjadikan hidup lebih sehat dan memunculkan semangat dalam menjalani aktivitas dan pekerjaannya.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram (QS. Ar-Ra'd ayat 28).

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu unsur dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kebersihan dan rasa nyaman berdampak positif pada karyawan dalam meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu kondisi lingkungan yang sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan pada perusahaan dan organisasi tersebut. Ketika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung situasi pekerjaan yang ada, maka individu tersebut akan dituntut bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman dan tidak ada rasa aman sehingga kinerja menurun dan tidak bisa memenuhi target perusahaan.

Menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (1993:88) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, namun faktor-faktor lingkungan fisik perlu diperhitungkan oleh manajemen dalam pengaruhnya memaksimalkan kemampuan SDM (Tohardi, 2002:136).

2.2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986:184) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Banyak orang berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja. Namun menurut hasil-hasil penelitian Schultz dalam Munandar (2001:140), warna dapat digunakan sebagai berikut :

- a. Alat sandi atau *coding device*. Misalnya alat pemadam kebakaran berwarna merah, peralatan pertolongan pertama berwarna hijau.
- b. Upaya menghindari timbulnya ketegangan mata. Warna berbeda dalam kemampuan pantulan cahaya lebih banyak daripada dinding yang putih memantulkan cahaya yang lebih banyak daripada dinding yang berwarna gelap.
- c. Alat menciptakan ilusi tentang besarnya dan suhunya ruangan kerja. Ruangan kerja yang dicat dengan warna gelap menyebabkan ruangan menjadi lebih sempit dan tertutup dari yang sebenarnya.

2) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi semangat kerja dan lebih bergairah (Nitisemito, 1986:191).

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Cahaya matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitubiaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja (Nitisemito, 1986:192).

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah lelah. Ventilasi dan kontruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara (Nitisemito, 1986:193)

5) Musik

Dalam perusahaan jika musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan maka akan mengganggu dalam bekerja tetapi jika musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:194)

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap keselamatan diri sendiri. Misalnya konstruksi gedung yang sudah tua akan mengakibatkan gedung runtuh dan ketika karyawan gelisah maka akan mengganggu kinerja dalam bekerja (Nitisemito, 1986:195).

7) Bising

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu dan menimbulkan kerugian pada berbagai pihak termasuk perusahaan (Nitisemito, 1986:196).

Menurut Munandar (2001:143) terdapat akibat-akibat dari tingkat bising yang tinggi yaitu:

- a. Timbulnya perubahan fisiologis. Peneliti menunjukkan bahwa pada orang-orang yang mendengar bising pada tingkat 95-110 desibel, akan terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.

- b. Adanya dampak psikologis. Bising juga dapat mengganggu kesejahteraan emosional, mereka yang bekerja dalam lingkungan bising akan lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini berguna melindungi segala ciptaan yang telah Allah ciptakan di bumi seperti sumber daya alam, hewan, air, tumbuhan, tanah dan sebagainya. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut menjadi lebih bermanfaat tanpa harus merusaknya. Lingkungan hidup tersebut selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain.

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:191). Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelola lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ

مِنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥١﴾

Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah

amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (QS. Al-A'raaf ayat 56)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia melakukan kerusakan dimuka bumi. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksud bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Al-Jazairi, 2007:79).

Al-Qur'an merupakan sumber tuntunan umat muslim dalam menjalani kehidupan. Mensyukuri segala nikmat yang telah diturunkan untuk dijaga dan dimanfaatkan seperlunya agar tidak berlebih-lebihan. Seperti halnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, jika lingkungan dijaga dengan baik, maka akan mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang (Nitisemito, 1986:191). Membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman disekitar lingkungan kerja akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaanNya, seperti yang dijelaskan ayat Al-Qur'an berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ

اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah

tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qhasas ayat 77)

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja selalu berkaitan dengan tujuan dari organisasi dan perusahaan. Dibutuhkan ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dikehendaki agar produktivitas dan kinerja dapat dicapai dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Tika (2008:121) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam

periode waktu tertentu. Namun berbeda dengan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2007:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Dari definisi-definisi tersebut dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu (Sani dan Machfudz, 2010:132)

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, kesimpulan dari definisi kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian seseorang dalam bekerja sesuai dengan tugas yang telah di berikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi dan perusahaannya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik, artinya pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Miner dalam Sutrisno (2010:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu meliputi :

1) Kualitas yang dihasilkan

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas yang dihasilkan

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Kompensasi
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Tingkat stres
- 5) Kondisi fisik lingkungan pekerjaan
- 6) Desain pekerjaan
- 7) Dan aspek-aspek ekonomis

2.2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2003:322) penilaian kinerja karyawan adalah mengevaluasi kinerja saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2006:309).

Penilaian kinerja dilakukan secara berkala. Pada umumnya setiap semester atau setiap tahun (Siagian, 2004:224). Beberapa sistem yang digunakan sebagai tolok ukur dalam melakukan penilaian kinerja seperti berikut :

- a. Uraian pekerjaan, yang sudah tercantum dalam lembar penugasan dan keputusan tentang penempatan seseorang

- b. Bobot tanggung jawab, termasuk signifikansi kontribusinya kepada pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan
- c. Kemampuan manajerial atau teknis, termasuk kemampuan para manajer untuk memenuhi standar mutu yang di tentukan baginya.
- d. Sikap, seperti sikap kekayaan diperusahaan dan sikap terhadap rekan-rekan sekerja dsb.
- e. Perilaku yang diharapkan positif dan kesediaan menghindari perilaku yang negatif
- f. Standar hasil kinerja
- g. Motivasi para karyawan.

Pengukuran kinerja pada hakikatnya hanya memberikan pandangan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang dicapai saat ini dengan target yang diharapkan. Tetapi tidak memberikan arahan mengapa perbedaan itu terjadi dan lebih jauh lagi, tidak memberikan cara penyelesaian perbedaan tersebut. oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengukuran kinerja hanyalah merupakan titik awal untuk analisis lebih jauh (Wibisono, 2006:193).

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan tidak semata-mata hanya sebagai pembandingan tetapi juga sebagai acuan untuk memberikan pengembangan pada karyawan untuk memperbaiki kesalahan terdahulu. Dengan begitu juga pimpinan akan mengetahui prestasi kerja karyawan mana yang baik dan mana yang pantas mendapatkan imbalan atas kinerja tersebut. Berikut ini tujuan pengukuran kinerja karyawan menurut Sunyono dalam Mangkunegara (2007:10) :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:6). Kinerja berguna sebagai tolak ukur pimpinan sebagai bahan penilaian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Bekerja dengan hati yang senang dan memiliki motivasi tinggi sangat berguna dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga seseorang tersebut akan mengerjakan pekerjaannya tepat waktu.

Bekerja menurut Islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto *et. al* dalam Sani dan Machfudz (2010:133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya : shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Mangkunegara (2007:10) menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dalam mengamalkan ilmu yang telah didapatkan untuk mendapatkan ridho Allah. Seperti pada firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa langkah awal di dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian atas kinerja yang telah dikerjakan. Didalam agama Islam telah mengajarkan bahwa kinerja juga harus dinilai. Pada ayat tersebut disebutkan bahwa tidak hanya Allah yang akan menilai pekerjaan itu tetapi Rasul dan orang-orang mukmin juga akan menilainya.

Islam juga mengajarkan bagaimana bersikap secara profesional dan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh seperti ayat diatas bahwa Allah Maha Mengetahui apa yang telah dikerjakan umatnya dan akan menilai amalan pekerjaannya dengan pahala yang sesuai. Karena Allah Maha Mengetahui, dengan semua pekerjaan yang dilakukan umatnya, hal ini seperti melakukan penilaian kinerja. Menurut Rivai (2006:309) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukkur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

Hafidhuiddin dalam Sani dan Machfudz (2010:134) juga menyebutkan bahwa profesional tidak hanya diukur dengan seberapa gaji yang diperoleh tetapi profesionalisme harus dimaknai lebih kepada bekerja dengan maksimal dan penuh komitmen serta kesungguhan, seperti dalam Al-Qur'an :

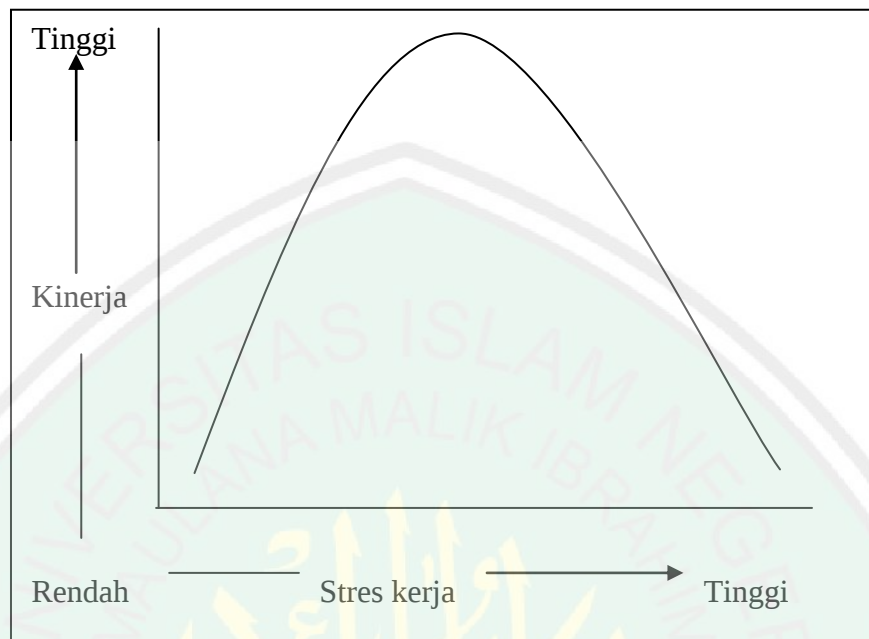
قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۚ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (QS. Al-Israa' ayat 84)

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres dengan kinerja. Pola yang paling meluas yaitu hubungan U terbalik. Logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins, 1996:228)

Pada pola tersebut juga menjelaskan bahwa tingkat stres yang tinggi dan berlangsung terus menerus, dapat menurunkan kinerja karyawan. Namun tidak selamanya stres dapat menyebabkan hal negatif tetapi stres juga dapat bermanfaat untuk kinerja karyawan. Tidak ada stres juga tidak baik, karena berarti dengan tidak adanya tantangan yang sekaligus tidak ada petualangan, namun jika stres terlalu besar juga tidak baik, karena dapat merusak dengan turunnya prestasi kerja (Tohardi, 2002:135).



Sumber : Robbins (1996:229)

Gambar 2.1 Relasi U terbalik antara Stres dan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (1996:229) juga mengatakan bahwa tingkat stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang seperti lazimnya yang dialami staf kamar darurat dalam rumah sakit kota yang besar, dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Ini menjelaskan mengapa staf kamar darurat pada rumah sakit sering dirotasi dan tidak ada satu individu yang akan menghabiskan karirnya di lingkungan tersebut.

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi bagian dari suatu unsur dalam bekerja yang meliputi kebersihan, sarana prasarana dan kenyamanan. Sudah menjadi keharusan untuk menjaga lingkungan kerja dan memenuhi standar dari lingkungan kerja

pada tiap-tiap perusahaan ataupun organisasi. Lingkungan kerja membawa dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (1993:88) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Dengan definisi tersebut dijelaskan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas maupun kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat, hal tersebut dapat berpengaruh positif dan menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan agar mempermudah dalam pemberian imbalan yang pantas.

Sesuai dengan penelitian oleh Dewi dan Frianto (2013) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan analisis statistik inferensial parametrik analisis kausalitas. Hasilnya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman berdampak pada kualitas yang dihasilkan karyawan. Tidak semua pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam situasi yang bising dan dengan kondisi lingkungan yang kotor. Hubungan antara atasan dan bawahan juga berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan arahan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

2.3 Model Konsep

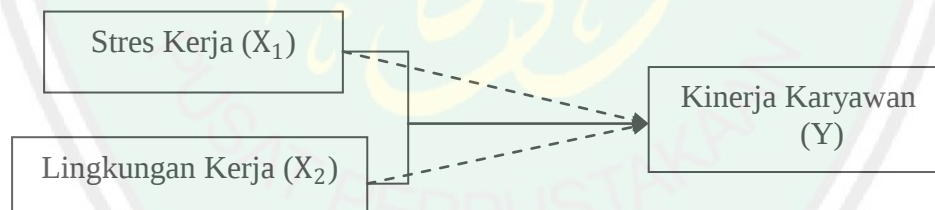
Dalam penelitian ini model konsep penelitian disajikan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Konsep

2.4 Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.



Gambar 2.3 Model Hipotesis

Keterangan :

—→ = pengaruh secara simultan

- - - - -→ = pengaruh secara simultan

Berdasarkan model hipotesis tersebut, hipotesis dalam penelitian ini juga diperoleh dari hipotesis jurnal penelitian oleh Wulandari, Susilo dan Iqbal (2015) yaitu stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja. Lalu pada penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2011) terdapat hipotesis penelitian yaitu stres kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil model hipotesis penelitian serta hipotesis penelitian pada penelitian terdahulu, diperoleh model hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Variabel stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan

Berdasarkan pada judul yang dikemukakan, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang data-datanya berupa angka-angka/data- data yang di angkakan (Sugiyono, 2009 : 15).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*exsplanatory research*). Menurut Silalahi (2009:30) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengambil obyek penelitian yaitu para perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan yang berlokasi di Jalan Kusuma Bangsa No. 7 Lamongan.

3.3 Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (1993 : 102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2009 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang di ambil adalah populasi perawat rawat inap kelas I, II dan III pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang berjumlah 101 orang.

b. Sampel

Arikunto (1993 : 104) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009 : 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara pengambilan sampel yang mewakili dari populasi dan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar menggambarkan populasi yang sebenarnya (Sani dan Machfudz, 2010:185).

Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2009 : 91) ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2009:93).

Menurut Umar (2003:141) untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e = 0,1 atau 10%)

Dari rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{101}{1 + 101(0,1)^2} \\ &= \frac{101}{1 + 101 \times 0,01} = \frac{101}{2,01} = 50,24 = 50 \text{ orang} \end{aligned}$$

Pada penelitian ini menggunakan tingkat toleransi sebesar 10%, dan menggunakan teknik *simple random sampling* dikarenakan untuk meminimalkan keterbatasan waktu serta dana yang digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini jumlah perawat rawat inap kelas I, II dan III yang berada di RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang dijadikan sampel, yaitu sebanyak 50 orang.

3.5 Data dan Sumber Data

- Data Primer yaitu : data yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara langsung kepada perawat dan juga dengan cara menyebarkan kusioner pada perawat rawat inap kelas I, II, dan III di RSUD Dr. Soegiri Lamongan.
- Data Sekunder yaitu : data yang diperoleh dari internal rumah sakit, seperti jumlah karyawan , struktur organisasi, profil instansi dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1) Teknik Pengumpulan Data

- a. Interview atau wawancara yaitu : sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 1993:126). Dengan melakukan interview, penulis akan mendapatkan data-data yang diperlukan untuk melengkapi data penelitian yang tidak tercantum di dokumen.
- b. Kuesioner yaitu : teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009 : 162). Kuesioner diberikan kepada subyek penelitian yaitu perawat rawat inap kelas I, II dan III RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

2) Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis angket tertutup. Sugiyono (2009 : 163) mengatakan bahwa pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel pada angket. Menurut Istijanto dalam Sani dan Machfudz (2010:204) skala Likert digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir dari jawaban seperti ini :

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat tidak setuju | = 1 |
| b. Tidak setuju | = 2 |
| c. Ragu | = 3 |
| d. Setuju | = 4 |
| e. Sangat setuju | = 5 |

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independent (X) meliputi stres kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen (Y) meliputi kinerja karyawan.

1) Variabel independent (X)

- a. Stres Kerja (X1) merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri (Anoraga, 1998:108). Indikator stres kerja yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Suprihanto dkk, yaitu:

1. Gejala fisik
2. Beban kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

b. Lingkungan Kerja (X2) menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito meliputi :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Bising

2) Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1992:2).

Indikator yang digunakan yaitu indikator kinerja menurut Miner yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Stres Kerja	Stres Kerja (X1)	1. Gejala fisik	a. Suara bising ditempat kerja membuat tidak nyaman b. Tidak ada suara bising membuat mudah berkonsentrasi c. Pekerjaan yang dilakukan membuat kelelahan d. Pola kerja yang berubah-ubah menyebabkan sulit beradaptasi dengan yang baru e. Suhu udara tempat bekerja sesuai keinginan f. Suhu dan kelembaban udara di tempat kerja terjaga baik
		2. Beban kerja	g. Pekerjaan yang dilakukan terlalu berat h. Tuntutan pekerjaan terlalu banyak
		3. Sifat pekerjaan	i. Situasi baru dan asing dalam pekerjaan menimbulkan rasa tertekan j. Atasan memberikan pengawasan yang terlalu ketat k. Ketidakmampuan mengerjakan tugas dengan tepat waktu l. Kurangnya kejelasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan m. Standar kerja yang tidak jelas
		4. Kebebasan	n. Atasan memberikan kebebasan dalam bekerja o. Kebebasan dalam bekerja membuat ketidakpastian dalam bertindak
		5. Kesulitan	p. Permasalahan dirumah menyebabkan kurang konsentrasi q. Tidak dapat bekerja dengan tenang ketika mengalami kesulitan ekonomi
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja (X2)	1. Pewarnaan	a. Warna dinding dan gedung di tempat kerja membuat nyaman b. Warna yang terdapat pada dinding maupun gedung sesuai harapan

Lanjutan Tabel 3.1

		2. Kebersihan	c. Kebersihan fasilitas umum dan lingkungan di tempat kerja baik
		3. Penerangan	d. Cahaya ditempat kerja tidak menyilaukan e. Distribusi cahaya yang kurang akan sulit berkonsentrasi
		4. Pertukaran udara	f. Ventilasi ditempat kerja menimbulkan pertukaran udara yang baik
		5. Musik	g. Adanya musik ketika bekerja membuat nyaman
		6. Keamanan	h. Dengan adanya satpam, keamanan terjamin
		7. Bising	i. Tidak ada suara bising kendaraan atau mesin di lingkungan kerja Suara bising mengganggu konsentrasi bekerja
Kinerja	Kinerja (Y)	1. Kualitas	a. Tuntutan untuk bekerja sesuai standar kualitas organisasi b. Ketepatan dalam bekerja
		2. Kuantitas	c. Hasil bekerja yang sesuai standar organisasi d. Dapat mencapai hasil bekerja lebih banyak dari standar organisasi
		3. Waktu kerja	e. Keterlambatan hadir dalam bekerja f. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
		4. Kerja sama	g. Bekerja sama antar rekan kerja h. Saling membantu dalam bekerja

Data : diolah berdasarkan teori Suprihanto dkk, Nitisemito dan Miner

3.8 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Machfudz, 2010:300).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Arikunto dalam Sani dan Machfudz (2010: 205) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan setingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sani dan Machfudz, 2010:206).

Setelah kusioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum tentu data yang terkumpul adalah data yang valid dan banyak hal lain yang akan mengurangi validitas data misalnya apakah si pewawancara yang mengumpulkan data betul-betul mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan dalam kusioner (Umar, 2003:104).

Untuk mengukur korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment* (Umar, 2003:110). Bila korelasi di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2009:143). Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yaitu sebagai berikut (Arikunto, 1993:137) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai per butir

y : total nilai kuesioner masing-masing responden

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1993:142). Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat tersebut. Besar kecil kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua (Umar, 2003:114).

Ghozali dalam Ambarwati (2014:54) mengatakan bahwa suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Alat ukur yang digunakan adalah dengan uji statistik *cronbach alpha* (α) dan diukur dengan bantuan program SPSS. Perhitungan (α) dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = realibilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = banyak butir pertanyaan

α_t^2 = varians total

3.10 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso dalam Sani dan Machfudz (2010:256) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar perubah bebas (variabel independent). Jika korelasi maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflaction factor*). Menurut Wijaya dalam Sani dan Maharani (2013:71), multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance inflaction factor*) jika nilai $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu :

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya, yakni adanya kolinieritas akan mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.
- b. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah, ini memberikan korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan (Umar, 2003:187).

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain

berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas (Sani dan Maharani, 2013: 72).

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas (Sani dan Maharani, 2013:72).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi (Sani dan Maharani, 2013:72).

Durbin Watson telah menetapkan batas atas (du) dan batas bawah (dL). Durbin Watson telah mentabelkan nilai du dan dL untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan Tabel Durbin Watson sebagai berikut :

Range	Keputusan
$du < dw < 4-du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$0 < dw < dL$	Terjadi masalah autokorelasi positif
$dw > 4-dL$	Terjadi masalah autokorelasi negatif
$4 - du < dw < 4-dL$	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

4. Uji Normalitas

Menurut Sani dan Maharani (2013:73) uji normalitas bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov ≤ 0.05 , maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

5. Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Sani dan Machfudz, 2010:256).

3.11 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2009:243).

Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variable dependen yaitu kinerja

b = Konstanta perubahan variable X dan Y

a = Koefesien konstanta

X₁ = Variabel stres kerja

X₂ = Variabel lingkungan kerja

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk memperoleh nilai F_{hitung} dipakai rumus berikut (Sulaiman, 2004:86) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Dengan :

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan dimuka, maka untuk pengujian hipotesis, diuji sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 , terhadap variabel Y .

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 , terhadap variabel Y .

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas $F_{hitung} \leq F_{(a=0,05)}$ berarti persamaan regresi berganda baik digunakan untuk melakukan penaksiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Machfudz, 2010:297).

2. Uji T

Uji T dipakai untuk melihat signifikansi dan pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan memperbandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (Sulaiman, 2004:87).

Untuk memperoleh nilai t_{hitung} dipakai rumus berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Dengan :

b_i = penduga bagi b_i

$Se(b_i)$ = kesalahan standar b_i

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Jika probabilitas $t_{hitung} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $t_{hitung} > \alpha$ maka H_0 diterima

Bila H_0 ditolak berarti H_1 diterima, yang secara langsung menyatakan variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan demikian hipotesis dapat diterima (Sani dan Machfudz, 2010:298).

3.12 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien dan dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi dan Purwanto, 2009:162-163):

$$r^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Pada Zaman Politik Etika ini, *Regentschap* (kabupaten) Lamongan didirikan Sekolah Rakyat bukan untuk mencerdaskan bangsa tetapi untuk mendapatkan pegawai kantor, pabrik, perkebunan dengan upah murah. Pendidikan Rakyat tidak boleh melebihi kebutuhan tenaga yang akan membahayakan pemerintahan Belanda. Dan mendirikan Rumah Sakit bukan untuk menyehatkan rakyat namun untuk kebutuhan buruh supaya kuat dan sehat. Transmigrasi diadakan untuk perkebunan Belanda diluar Jawa, pengairan teknis juga kebanyakan untuk kepentingan perkebunan Belanda.

Dalam sejarah Lamongan tercatat pemerintahan *Regentschap* Lamongan dipimpin R. Adipati Djojo Dirono (1885-1908) membangun Kantor Pos Lamongan, membangun kembali Sekolah Angka II yang terbakar dan Rumah Bupati yang juga terbakar di kampung Brudin, membayar Sekolah Angka I atau HIS (*Holand Islandse School*) Sekolah HIS ini sekarang di tempati SLTP Negeri I Lamongan, lalu mendirikan Rumah Pegadaian di Lamongan, Babat, Kedungpring dan Paciran tahun 1901. Pada Pemerintahan R. Adipati Arjo Djojo Adinegoro (1908-1937) banyak dilakukan pembangunan antara lain mendirikan Rumah Saki Kusta di kota Lamongan, di Sukodadi, di Sambeng dan Paciran tahun 1937.

Sebelumnya juga dibangun 20 sekolah desa tahun 1916, membangun jaringan listrik kota Lamongan (Aniem) serta jaringan Air Minum dan Mantup tahun 1924, jaringan listrik tenaga disel (REC) tahun 1932, mendirikan Regentschats Rood (DPRD), membangun pasar, mengaspal jalan terminal bis, pengairan dll.

Ketika pemerintahan R.T. Moerid Tjokronegoro (1937 — 1942) sebagai Tumenggung Lamongan maka pada tahun 1938 dibangun sebuah Rumah Sakit Darurat (*Nood Hospital*) bernama RSD Wisma Yoewono dengan peresmian yang meriah oleh Gubemur Jawa Timur Van der Plas. Lokasi RSD Wisma Yoewono sekarang di jalan Dr.Wahidin Sudiro Husodo Lamongan yang ditempati Kantor Perpustakaan, Badan Pembudayaan Masyarakat oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan. Sebagai Rumah Sakit Darurat pada tahun 1938-1945 belum ada dokter yang ditugasi di RSD Wisma Yoewono. Dan yang ada adalah dipimpin seorang perawat dibantu beberapa orang perawat senior dari Surabaya, dan telah ada sebuah Apotik RSD Wisma Yoewono ini memakai obat medis pada saat itu yang belum banyak ragamnya ditambah obat bubukan yang di tumbuk halus dan obat tradisional. Obat yang ada saat itu antara lain kompres air kunir, deporm, tablet kina, obat suntikan, belum ada kapsul ataupun infus.

Lalu pada zaman pendudukan Jepang tahun 1942 sampai berakhir tahun 1945 fungsi RSD wisma Joewono tetap tidak ada perkembangan yang berarti sebab pemerintahan Jepang mengutamakan pertahanan dan kemiliteran untuk melawan Sekutu. Namun perlu diingat nama RSD Wisma Joewono telah ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Umum Lamongan dengan segala keterbatasan

dengan dipimpin seorang Kepala Rawat dibantu 3 orang staf Apoteker, 1 orang perawat dan pembantu. Pelayanan kesehatan terhadap orang sakit, rawat jalan dan rawat map tetap dilakukan seperti biasa, pembangunan gedung baru tidak ada, RSUD Lamongan ini yang terbuat dari kayu jati. Hal ini diceritakan oleh pegawai RSUD Lamongan periode zaman Jepang yang pensiun tahun 1970-an kepada penyusun buku ini antara lain Pak Soemo, Pak Mangoen Soebroto, Bu Sri, Bu Darsih.

Rumah Sakit Umum Lamongan sejak tanggal 17 Agustus 1945 memiliki peranan juga mengalami perkembangan yang berarti dan telah memiliki kepala Rumah Sakit yaitu Dr. Paeis dari Manado (ada yang mengatakan dari Ambon) dibantu dengan tenaga apoteker dan paramedis yang jumlahnya sekitar 20 orang. Rumah Sakit Umum Lamongan berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo dipindah ke Jl. Kusuma Bangsa pada saat kepemimpinan Dr. Soemarsono dan berganti nama menjadi RSUD Dr. Soegiri Lamongan dibawah koordinasi Kepala Dinas Kesehatan I Departemen Kesehatan Kabupaten Lamongan setelah Dr. S. Hartono lalu Dr. Ismoehadi, Dr. Djoko Wiyono, Dr. Sulistriwarso, sejak adanya otonomi daerah tahun 2002 kami RSUD Dr. Soegiri Lamongan berdiri sendiri tidak menjadi bagian dari Departemen / Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan.

Pembangunan RSUD Dr. Soegiri Lamongan terus berlanjut yang semula RSUD Lamongan bertipe D kemudian naik menjadi tipe C dan diberi nama menjadi RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Tenaga dokter spesialis terus dilengkapi dan dokter anak, kandungan (obsgyn), interne (penyakit dalam), bedah, THT, dan lain-lainnya. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan ruangan perawatan yang

lebih baik dan ruangan biasa yang telah ada, maka Yayasan KORPRI Kabupaten Lamongan membangun ruangan Paviliun KORPRI dibagian timur RSUD sebagai pelengkap, karena luasnya lahan maka Sekolah Perawat Kesehatan yang sebelumnya menempati gedung RSU Lamongan lama, dalam rangka pengembangan pendidikan dibangunlah gedung baru SPK (sekarang sudah menjadi AKPER Pemda Lamongan) menempati lahan sebelah selatan RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri telah beberapa kali mendapatkan penghargaan baik di tingkat regional maupun nasional, diantaranya pada tahun 1988 mendapat predikat penampilan terbaik I tingkat nasional (untuk katagori RSUD tipe C). Didepan RSUD Dr. Soegiri diletakkan patung Dr. Soegiri setengah badan merupakan sumbangan keluarga Dr. Soegiri yang semula berwarna putih kemudian kini dicat berwarna hitam. Patting tersebut merupakan figure dokter pejuang, Mayor Tituler TNI- AD Dr. Soegiri bersongkok, pejuang berwajah ceria menatap masa depan menuju keamanan dan kesehatan dalam negara kesatuan Republik Indonesia.

Untuk memperoleh gambaran keberadaan RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang semula bernama RSD Wisma Yoewono, lalu menjadi RSU Lamongan dan yang terakhir bernama RSUD Dr. Soegiri Lamongan, maka dapat diberikan waktu dan gambaran kewenangan hirarki dalam tugas pokok dan fungsinya di Kabupaten Lamongan.

a. Tahun 1937

Berdiri Rumah Sakit Kusta di Lamongan, Sukodadi, Sambeng dan Paciran

- b. Tahun 1938
Berdiri Rumah Sakit Darurat Wisma Yoewono
- c. Tahun 1942
RSD Wisma Yoewono menjadi RSU Lamongan
- d. Tahun 1966
Kepala RSU Lamongan dijabat rangkap oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan
- e. Tahun 1969
Kepala Dinas Kesehatan dijabat oleh Dr.S.Hartono membawai 6 Puskesmas pembina di RSU Lamongan yang dipimpm oleh Dr. Sany Widjaya
- f. Tahun 1984
RSU Lamongan berubah menjadi RSUD Dr. Soegiri Lamongan di bawah pimpinan seorang direktur yang bemama Dr. Soemarsono yang berada di bawah kewenangan Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan. Diresmikan pada tanggal 20 Agustus 1984
- g. Tahun 2002
RSUD Dr. Soegin memasuki otonomi daerah yang berdiri sendiri sebagai Badan Pengelola yang dikepalai seorang Direktur (eselon.II).Dr.Herry Widijanto waktu itu RS Tipe C
- h. Tahun 2009
BPRSD Dr. Soegiri yang menjadi RSUD Dr. Soegiri Lamongan menjadi RS Tipe B Non Pendidikan dikepalai oleh Direktu (Dr. Herry Widijanto) eselon II

i. Tahun 2010

RSUD Dr. Soegiri Lamongan Sebagai SKPD yang menerapkan PPK – BLUD di kepalai oleh Pengganti Direktur (Drg Fida Nuraida,M.Kes)

j. Tahun 2012

RSUD Dr. Soegiri Dipimpin oleh Dr. Yulianto Dwi Martono, MM.Kes dari SKPD Lingkungan Dinas Kesehatan yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kab. Lamongan

4.1.1.2 Visi dan Misi RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Rumah Sakit yang memiliki motto Senyum, Salam, Sapa, Sentuh dan Doakan Semoga Lekas Sembuh ini juga memiliki visi dan misi untuk meningkatkan eksistensi sebagai salah satu Rumah Sakit terpercaya di Lamongan.

1. Visi

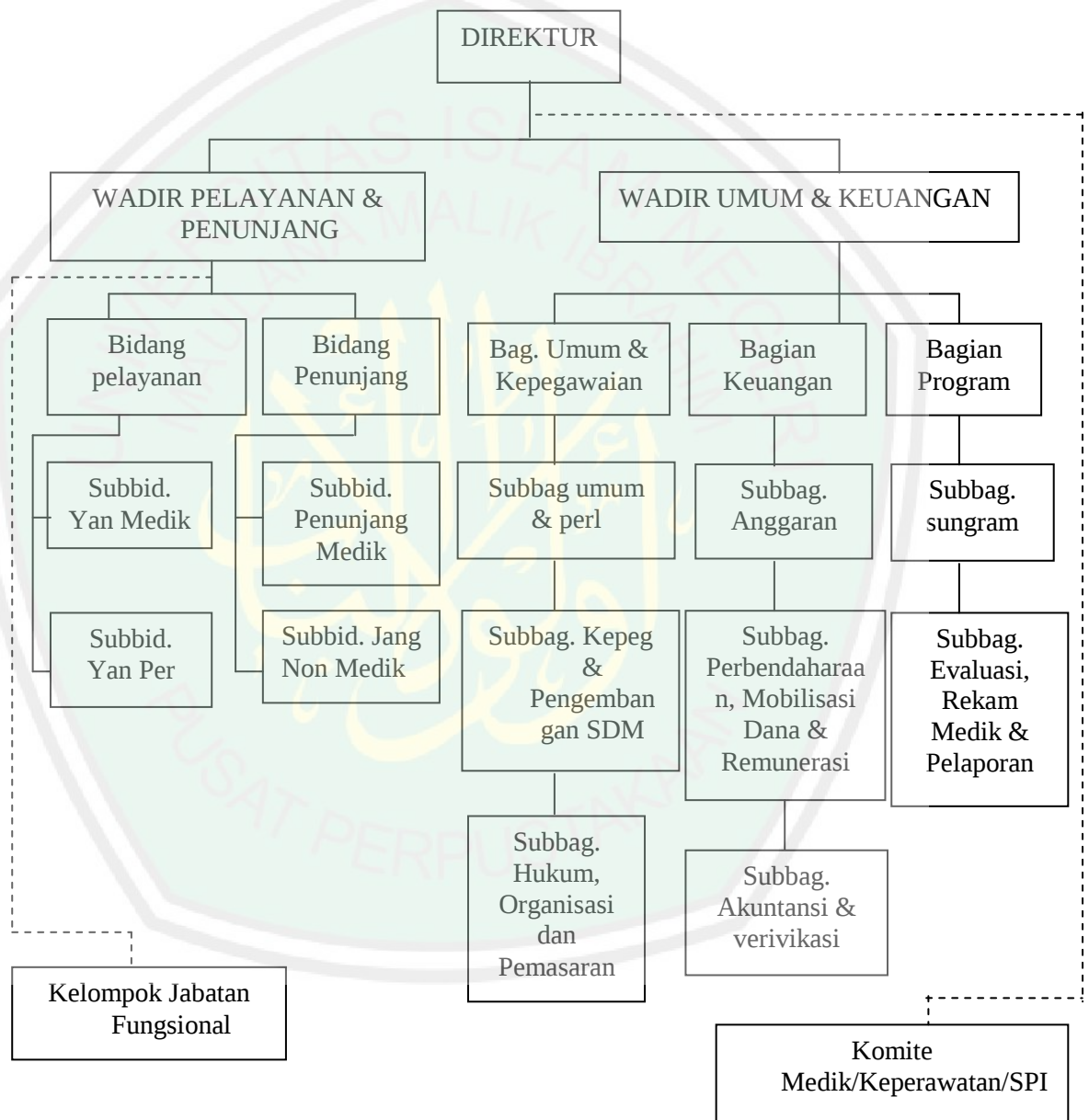
Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan yaitu terwujudnya RSUD Dr. Soegiri sebagai pilihan utama pelayanan kesehatan dan rujukan bagi masyarakat Lamongan.

2. Misi

Misi yang diusung oleh RSUD Dr. Soegiri antara lain :

- a. Meningkatnya mutu pelayanan Rumah Sakit
- b. Meningkatnya Pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sumber daya Rumah Sakit baik medis, paramedis maupun non medis.
- c. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana Rumah Sakit baik medis, paramedis, maupun non medis.

4.1.1.3 Struktur Organisasi RSUD Dr. Soegiri Lamongan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1. Direktur : Dr. Yulianto Dwi Martono,
MM.Kes
2. Wadir Umum & Keuangan : Pujo Broto Iriawan, P.SE, MM
3. Wadir Pelayanan & Penunjang : Dr. Eko Budi Santoso, Sp.Pd
4. Bidang Pelayanan : Dr. Aini Maz'idah, MARS
5. Bidang Penunjang : Alifin, SKM, MM.Kes
6. Bagian Umum & Kepegawaian : Dra. Siti Rokajah
7. Bagian Keuangan : Miftahul Ulum, MM
8. Bagian Program : Dra. Indah Zubaidah, MM.Kes
9. Subbid. Pelayanan Medik : Dr. Maya H
10. Subbid. Pelayanan Keperawatan : Nila Madu S, Amd.Kep
11. Subbid. Penunjang Medik : Endang Ningsih, S.Psi
12. Subbid. Jang Non Medik : Siti Aisyah, SKM
13. Subbid. Anggaran : Sueb, SE, MM
14. Subbag. Perbendaharaan, Mobilisasi
Dana & Remunerasi : Liswatin, S.Sos
15. Subbag. Akuntansi & Verifikasi : Imroatul Muflikhah, SE, M.AP
16. Subbag. Umum & Perlengkapan : Ernawati, SE
17. Subbag. Penyusunan Program : Kasmuri, SE
18. Subbag. Evaluasi, Rekam Medik
Dan Pelaporan : Saisih, SAP

19. Subbag. Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia : Rysanti Handayani, SKM

20. Subbag. Hukum, Organisasi Dan

Pemasaran : Dina Ariyani, S.Psi

4.1.1.4 Tata Tertib RSUD Dr. Soegiri Lamongan

1. Jam Berkunjung

Jam kunjungan pasien di RSUD Dr. Soegiri Lamongan ketika pagi hari hanya dilakukan pada hari sabtu, minggu dan hari besar mulai pukul 10.00 sampai 11.30 WIB. dan pada sore hari keluarga pasien dapat melakukan kunjungan setiap hari dari pukul 16.00 sampai 17.00 WIB

Sesudah jam berkunjung, harap segera meninggalkan ruangan. Apabila diperlukan, keluarga dapat menunggu di ruang tunggu. Apabila diperlukan oleh petugas ruangan untuk kepentingan penderita, keluarga diharap mengurus surat ijin menunggu dari dokter/perawat yang bertugas.

2. Larangan Bagi Pengunjung

- a. Anak kecil di bawah umur
- b. Ramai, gaduh, ribut
- c. Masuk ke ruangan lebih dari 2 (dua) orang
- d. Membawa barang berharga
- e. Berada di luar ruangan/taman/galeri sesudah jam berkunjung selesai

4.1.1.5 Fasilitas Pelayanan RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Fasilitas kesehatan dan pelayanan tentunya menjadi faktor utama kepuasan dari konsumen. Pelayanan yang baik dan prima sudah pasti menjadi tujuan awal dari adanya instansi apalagi instansi dibidang kesehatan. Memiliki fasilitas yang lengkap dengan menggunakan teknologi terkini sebagai penunjang pelayanan. Salah satunya di RSUD Dr. Soegiri Lamongan, fasilitas yang digunakan dinilai cukup baik dan sudah memenuhi kebutuhan pelayanan untuk pasien. Berikut ini beberapa fasilitas pelayanan yang ada di RSUD Dr. Soegiri Lamongan :

1. Instalasi Rawat Darurat (IRD) 24 Jam
2. Pelayanan Penunjang 24 Jam
 - a. Laboratorium
Mencakup Patologi Anatomi, Patologi Klinik, dan pemeriksaan Astrup (Analisa Gas Darah dan Elektrolit).
 - b. Radiologi
Mencakup Radio diagnostik, pemeriksaan *Rontgen* tanpa kontras, pemeriksaan *Rontgen* dengan kontras untuk mendeteksi kelainan/gangguan penyakit di paru serta organ tubuh lain, patah tulang, dan lain-lain.
 - c. *Computed Tomography* (CT Scan)
Untuk melakukan pemeriksaan secara teliti dan menyeluruh bagi penderita stroke dan pendarahan.

d. *Intensive Care Unit*

Khusus untuk merawat pasien-pasien yang membutuhkan perawatan yang ketat. Dilengkapi dengan peralatan canggih, (Ventilator, Monitor) dan didukung oleh dokter-dokter ahli yang berpengalaman serta perawat-perawat yang terampil dan terdidik yang siap melakukan tindakan medis selama 24 jam.

e. Farmasi

f. Ambulan

3. Instalasi Rawat Jalan (IRJ)

Instalasi Rawat Jalan atau Poliklinik RSUD Dr. Soegiri Lamongan melayani pasien-pasien khususnya rawat jalan yang buka setiap hari (senin s/d sabtu). Ditangani oleh dokter spesialis yang handal dengan dibantu oleh tenaga paramedis professional dan terlatih dibidangnya. Melayani Klinik Spesialis :

a. Bedah

b. Anak

c. Kebidanan dan Kandungan

Dilengkapi dengan USG biasa, USG 4 Dimensi, dan USG Transvaginal.

d. Penyakit Dalam

Dilengkapi dengan USG, Endoscopy yaitu Gastroscopy dan Colonoscopy

e. Gigi dan Mulut

Dilayani oleh dokter-dokter gigi dan dokter-dokter gigi spesialis yang berpengalaman. Penyakit gigi dan mulut sangat erat kaitannya dengan penyakit lain yang memperberat infeksi pada organ-organ tubuh.

f. Perawatan Ortodonsi

g. Jantung

Dilengkapi dengan Echocardiography, Treadmill, dan Electrocardiography (EKG)

h. Syaraf

i. THT

Dilayani oleh dokter-dokter spesialis THT yang berpengalaman dengan Endoscopy THT untuk mengetahui kelainan-kelainan daerah nasofaring. Dilengkapi dengan alat pemeriksaan pendengaran, dan alat untuk operasi FESS yang canggih.

j. Mata

k. Paru

l. Kulit dan Kelamin

m. Fisiotherapy

n. Patologi Anatomi

4.1.2 Analisis Deskriptif

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan instrumen sebagai alat untuk mengetahui jawaban dari tiap responden. Instrumen yang digunakan berupa kusioner dan telah disebar kepada 50 orang responden. Responden yang diambil adalah seluruh perawat rawat inap kelas I, II dan III di RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Pengambilan jenis sample pada penelitian ini menggunakan *simple random*

sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2009:93).

Berikut ini hasil dari kusioner yang telah diisi oleh sampel acak responden :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Usia Responden		
	< 25 th	6	12 %
	25 – 35 th	34	68 %
	35 – 45 th	9	18 %
	> 45 th	1	2 %
	Jumlah	50	100 %
2	Jenis Kelamin		
	Perempuan	30	60 %
	Laki – laki	20	40 %
	Jumlah	50	100 %
3	Status Perkawinan		
	Kawin	44	88 %
	Belum Kawin	6	12 %
	Jumlah	50	100 %
4	Pendidikan		
	D3 (Akper/Akbid)	37	74 %
	S1 (Akper/Akbid)	13	26 %
	Jumlah	50	100 %
5	Status Pegawai		
	PNS	34	68 %
	Kontrak	16	32 %
	Jumlah	50	100 %
6	Masa Kerja		
	1 – 5 th	16	32 %
	5 – 10 th	22	44 %
	> 10 th	12	24 %
	Jumlah		100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini tabel yang menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia berdasarkan kusioner yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	< 25 th	6	12 %
2	25 – 35 th	34	68 %
3	35 – 45 th	9	18 %
4	> 45 th	1	2 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 6 orang (12%), usia 25 – 35 tahun berjumlah 34 orang (68%), usia 35 – 45 tahun sebanyak 9 orang (18%), dan usia lebih dari 45 tahun berjumlah 1 orang (2%). Dari data tersebut diperoleh bahwa mayoritas perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan berusia 25 sampai 35 tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil instrumen yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil distribusi responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	30	60 %
2	Laki – laki	20	40 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak sejumlah 30 orang (60%) di bandingkan laki – laki yang hanya berjumlah 20 orang (40%). Hal tersebut sangat baik karena perempuan lebih lemah lembut dan dalam melakukan pekerjaan dan pasti dengan lebih berhati – hati. Seperti halnya profesi perawat akan lebih baik jika berjenis kelamin perempuan dikarenakan lebih menarik dari segala segi seperti lemah lembut, ramah, berhati – hati dalam bertindak serta lebih ulet dalam merawat pasien. Namun perawat laki – laki juga tidak jelek, sifat laki – laki itu yang kuat dan tegas juga dapat menjadi nilai positif ketika melayani pasien karena perempuan juga memiliki kelemahan dari segi kekuatan dibandingkan dengan laki – laki.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil instrumen yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil distribusi responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Kawin	44	88 %
2	Belum Kawin	6	12%
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki status perkawinan sudah kawin sebanyak 44 orang (88%) dan responden yang berstatus

belum kawin sebanyak 6 orang (12%). Perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soegiri Lamongan didominasi oleh perawat yang telah menikah.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil instrumen yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil distribusi responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	D3 (Akper/Akbid)	37	74 %
2	S1 (Akper/Akbid)	13	26 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 37 orang (74%). Lalu responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 orang (26%). Perawat yang tingkat pendidikan Diploma 3 menjadi mayoritas di RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Memang pendidikan perawat tersebut masih belum maksimal tetapi mereka adalah perawat terbaik yang dipilih berdasarkan kemampuan dan ketrampilan mereka dalam melayani pasien. RSUD Dr. Soegiri Lamongan memilih dan menentukan perawat untuk bekerja di rumah sakit tersebut dengan seleksi yang cukup ketat sehingga diperoleh tenaga perawat yang handal dan mayoritas perawat tersebut sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil instrumen yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil distribusi responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	PNS	34	68 %
2	Kontrak	16	32 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 34 orang (68%) dan status kepegawaian sebagai tenaga kontrak sebanyak 16 orang (32%). Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan perawat yang bekerja disana mayoritas telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

6. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil instrumen yang telah disebarkan pada perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan, diperoleh hasil distribusi responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	1 – 5 th	16	32 %
2	5 – 10 th	22	44 %
3	> 10 th	12	24 %
	Jumlah		100 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja berkisar antara 1 – 5 tahun sebanyak 16 orang (32%), pada masa kerja berkisar 5 – 10 tahun terdapat 22 orang responden (44%) dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 12 orang (24%). Masa kerja yang dilakukan perawat untuk mengabdikan dan melayani pasien di RSUD Dr. Soegiri Lamongan sudah memiliki jam terbang yang cukup tinggi karena masa kerja perawat mayoritas berkisar antara 5 sampai 10 tahun.

4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian dapat dilihat dari gambaran distribusi frekuensi responden terhadap jawaban dari masing – masing responden pada item pernyataan pada kusioner yang telah disebarkan. Gambaran distribusi frekuensi berguna untuk mengetahui bagaimana penilaian responden pada item – item pernyataan pada kusioner apakah sudah menunjukkan hasil yang baik.

4.1.3.1 Variabel Bebas

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel stres kerja (X1) pada kusioner penelitian ini berisi 20 item pernyataan yaitu 5 item pernyataan untuk gejala fisik, 2 item pernyataan untuk beban kerja, 9 item pernyataan untuk sifat pekerjaan, 2 item pernyataan tentang kebebasan dan 2 item pernyataan tentang kesulitan.

Berikut ini hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja (X1) :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Stres Kerja (X1)

Item	Frekwensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
x1.1	2	22	11	15	0	50	4	44	22	30	0	100	3,22	Cukup Baik
x1.2	2	19	14	14	1	50	4	38	28	28	2	100	3,14	Cukup Baik
x1.3	2	18	3	27	0	50	4	36	6	54	0	100	2,90	Cukup Baik
x1.4	2	22	15	11	0	50	4	44	30	22	0	100	3,30	Cukup Baik
x1.5	0	20	18	12	0	50	0	40	36	24	0	100	3,16	Cukup Baik
x1.6	2	22	5	20	1	50	4	44	10	40	2	100	3,08	Cukup Baik
x1.7	1	25	3	20	1	50	2	50	6	40	2	100	3,10	Cukup Baik
x1.8	1	21	4	22	2	50	2	42	8	44	4	100	2,94	Cukup Baik
x1.9	1	16	1	31	1	50	2	32	2	62	2	100	2,70	Cukup Baik
x1.10	8	15	2	23	2	50	16	30	4	46	4	100	3,08	Cukup Baik
x1.11	2	16	8	24	0	50	4	32	16	48	0	100	2,92	Cukup Baik
x1.12	1	19	5	24	1	50	2	38	10	48	2	100	2,90	Cukup Baik
x1.13	0	17	8	25	0	50	0	34	16	50	0	100	2,84	Cukup Baik
x1.14	0	24	11	15	0	50	0	48	22	30	0	100	3,18	Cukup Baik
x1.15	1	24	3	22	0	50	2	48	6	44	0	100	3,08	Cukup Baik
x1.16	2	22	15	11	0	50	4	44	30	22	0	100	3,30	Cukup Baik
x1.17	2	19	15	14	0	50	4	38	30	28	0	100	3,18	Cukup Baik
x1.18	0	14	5	29	2	50	0	28	10	58	4	100	2,62	Cukup Baik
x1.19	0	25	2	23	0	50	0	50	4	46	0	100	3,04	Cukup Baik
x1.20	2	22	1	24	1	50	4	44	2	48	2	100	3,00	Cukup Baik
Rata-rata Jumlah													3,034	
Keterangan														Cukup Baik

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan memiliki rata – rata sebesar 3,034 yang berarti cukup baik. Pada item pernyataan tidak ada suara bising memudahkan konsentrasi (X1.1) sebanyak 2 responden (4%) menjawab sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (44%) responden, lalu sebanyak 11 (22%) responden menjawab netral, sebanyak 15 (30%) responden menjawab tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pernyataan tersebut.

Item pernyataan kelelahan menurunkan prestasi (X1.2) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, lalu untuk jawaban setuju responden yang menjawab sebanyak 19 (38%) responden, jawaban netral dipilih oleh 14 (28%) responden, lalu responden sebanyak 14 (28%) menjawab tidak setuju dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju hanya 1 (2%) responden.

Item pernyataan sulit beradaptasi dengan pola yang berubah-ubah (X1.3), sebanyak 2 (4%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 (36%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih oleh 3 (6%) responden, lalu responden sebanyak 27 (54%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kebiasaan bekerja diubah terus (X1.4) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 22 (44%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 15 (30%) responden, lalu responden sebanyak 11 (22%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan suhu dan kelembaban udara baik (X1.5) responden yang memilih jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, sebanyak 20 (40%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 18 (36%) responden, lalu responden sebanyak 12 (24%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan tuntutan pekerjaan banyak (X1.6) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 22 (44%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 5 (10%) responden, lalu responden sebanyak 20 (40%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju hanya 1 (2%) responden.

Item pernyataan tuntutan keahlian yang tinggi (X1.7) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, sebanyak 25 (50%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 3 (6%) responden, lalu responden sebanyak 20 (40%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju hanya 1 (2%) responden.

Item pernyataan tertekan dengan situasi kerja baru dan asing (X1.8) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, sebanyak 21 (42%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 4 (8%) responden, lalu responden sebanyak 22 (44%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 (4%) responden.

Item pernyataan pengawasan atasan terlalu ketat (X1.9) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, sebanyak 16 (32%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 1 (2%) responden, lalu

responden sebanyak 31 (62%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju hanya 1 (2%) responden.

Item pernyataan kebebasan terancam oleh atasan (X1.10) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 (16%) responden, sebanyak 15 (30%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 2 (4%) responden, lalu responden sebanyak 23 (46%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 (4%) responden.

Item pernyataan frustrasi tidak dapat bekerja cepat (X1.11) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 16 (32%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 8 (16%) responden, lalu responden sebanyak 24 (48%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kesulitan bekerja cepat (X1.12) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, sebanyak 19 (38%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 5 (10%) responden, lalu responden sebanyak 24 (48%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju hanya 1 (2%) responden.

Item pernyataan kurang kejelasan dalam bekerja (X1.13) responden yang memilih jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, sebanyak 17 (34%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 8 (16%) responden, lalu responden sebanyak 25 (50%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kurang kejelasan membuat ragu dalam bekerja (X1.14) responden yang memilih jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, sebanyak 24 (48%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 11 (22%) responden, lalu responden sebanyak 15 (30%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kurang jelas pada standar kerja yang ditetapkan (X1.15) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, sebanyak 24 (48%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 3 (6%) responden, lalu responden sebanyak 22 (44%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kecewa tidak mengetahui hasil prestasi kerja (X1.16) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 22 (44%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 15 (30%) responden, lalu responden sebanyak 11 (22%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan senang mendapatkan kebebasan dalam bekerja (X1.17) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 19 (38%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 15 (30%) responden, lalu responden sebanyak 14 (28%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan kebebasan bekerja membuat tidak pasti dalam bertindak (X1.18) responden yang memilih jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, sebanyak 14 (28%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 5 (10%)

responden, lalu responden sebanyak 29 (58%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 (4%) responden.

Item pernyataan permasalahan keluarga membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja (X1.19) responden yang memilih jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, sebanyak 25 (50%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 2 (4%) responden, lalu responden sebanyak 23 (46%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Item pernyataan tidak dapat bekerja tenang ketika kesulitan ekonomi (X1.20) responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, sebanyak 22 (44%) responden menjawab setuju, jawaban netral dipilih 1 (2%) responden, lalu responden sebanyak 24 (48%) menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 (2%) responden.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja (X1) pada kusioner penelitian ini berisi 10 item pernyataan yaitu 2 item pernyataan untuk pewarnaan, 1 item pernyataan untuk kebersihan, 2 item pernyataan untuk penerangan, 1 item pernyataan tentang pertukaran udara, 1 item pernyataan tentang musik, 1 item pernyataan tentang keamanan, dan 2 item pernyataan tentang suara bising .

Berikut ini hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X2) :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekwensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
x2.1	0	44	2	4	0	50	0	88	4	8	0	100	3,8	Baik
x2.2	14	25	6	5	0	50	28	50	12	10	0	100	3,96	Baik
x2.3	2	34	9	5	0	50	4	68	18	10	0	100	3,66	Baik
x2.4	1	34	5	10	0	50	2	68	10	20	0	100	3,52	Baik
x2.5	5	28	7	10	0	50	10	56	14	20	0	100	3,56	Baik
x2.6	6	30	4	10	0	50	12	60	8	20	0	100	3,64	Baik
x2.7	5	30	4	11	0	50	10	60	8	22	0	100	3,58	Baik
x2.8	1	35	5	9	0	50	2	70	10	18	0	100	3,56	Baik
x2.9	11	39	0	0	0	50	22	78	0	0	0	100	4,22	Baik
x2.10	12	37	0	1	0	50	24	74	0	2	0	100	4,20	Baik
Rata-rata Jumlah													3,77	
Keterangan														Baik

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari data tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja diatas, diperoleh rata-rata sebesar 3,77 yang berarti lingkungan kerja dalam keadaan baik. Item (X2.1) warna dinding dan gedung di tempat kerja membuat nyaman di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju tidak ada yang memilih, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 44 (88%) responden, jawaban netral dipilih oleh 2 (4%) responden, lalu sebanyak 4 (8%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.2) warna yang ada di tempat kerja sesuai harapan di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 (28%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 25 (50%) responden, jawaban netral dipilih oleh 6 (12%) responden, lalu sebanyak 5 (10%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.3) kebersihan fasilitas umum dan lingkungan baik di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 (4%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 34 (68%) responden, jawaban netral dipilih oleh 9 (18%) responden, lalu sebanyak 5 (10%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.4) cahaya ditempat kerja tidak menyilaukan di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 34 (68%) responden, jawaban netral dipilih oleh 5 (10%) responden, lalu sebanyak 10 (20%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.5) cahaya yang kurang akan sulit konsentrasi di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 (10%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 28 (56%) responden, jawaban netral dipilih oleh 7 (14%) responden, lalu sebanyak 10 (20%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.6) ventilasi udara di tempat kerja cukup memadai di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 (12%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 30 (60%) responden, jawaban netral dipilih oleh

4 (8%) responden, lalu sebanyak 10 (20%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.7) bekerja dengan musik membuat nyaman di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 (10%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 30 (60%) responden, jawaban netral dipilih oleh 4 (8%) responden, lalu sebanyak 11 (22%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.8) keamanan terjamin dengan adanya satpam di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 (2%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 35 (70%) responden, jawaban netral dipilih oleh 5 (10%) responden, lalu sebanyak 9 (18%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

Item (X2.9) tidak ada suara bising kendaraan atau mesin ditempat kerja di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 (22%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 39 (78%) responden, sedangkan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Item (X2.10) suara bising ketika bekerja membuat emosi di jawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 (24%) responden, untuk jawaban setuju dijawab sebanyak 37 (74%) responden, jawaban netral tidak dipilih oleh responden, lalu sebanyak 1 (2%) responden menjawab tidak setuju sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak pilih responden.

4.1.3.2 Variabel Terikat

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) pada kusioner penelitian ini berisi 8 item pernyataan yaitu 2 item pernyataan untuk kualitas, 2 item pernyataan untuk kuantitas, 2 item pernyataan untuk waktu kerja, dan 2 item pernyataan tentang kerja sama. Berikut ini hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekwensi Jawaban					Jml	Prosentase Jawaban (%)					Jml (%)	Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS			
y1	6	44	0	0	0	50	12	88	0	0	0	100	4,12	Baik
y2	6	36	7	1	0	50	12	72	14	2	0	100	3,94	Baik
y3	5	37	8	0	0	50	10	74	16	0	0	100	3,94	Baik
y4	3	37	3	7	0	50	6	74	6	14	0	100	3,72	Baik
y5	8	20	13	9	0	50	16	40	26	18	0	100	3,54	Baik
y6	5	35	1	9	0	50	10	70	2	18	0	100	3,72	Baik
y7	5	45	0	0	0	50	10	90	0	0	0	100	4,10	Baik
y8	9	40	1	0	0	50	18	80	2	0	0	100	4,16	Baik
Rata-rata Jumlah													3,905	
Keterangan														Baik

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Hasil distribusi frekuensi item kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,905 yang berarti item tersebut dalam kategori baik. Pernyataan dapat bekerja sesuai standar yang ditetapkan (Y1) dijawab oleh responden dengan

jawaban sangat setuju sebanyak 6 (12%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 44 (88%) responden, sedangkan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan menyelesaikan tugas tepat waktu (Y2) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 (12%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 36 (72%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 7 (14%) responden, lalu jawaban tidak setuju dijawab sebanyak 1 (2%) responden, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan menghasilkan pekerjaan sesuai standar (Y3) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 (10%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 37 (74%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 8 (16%) responden, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan dituntut atasan mencapai standar kualitas kerja (Y4) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 (6%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 37 (74%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 3 (6%) responden, lalu jawaban tidak setuju dijawab sebanyak 7 (14%) responden, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan tidak pernah terlambat masuk kerja (Y5) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 (16%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 20 (40%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 13

(26%) responden, lalu jawaban tidak setuju dijawab sebanyak 9 (18%) responden, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan bekerja sesuai waktu yang ditentukan (Y6) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 (10%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 35 (70%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 1 (2%) responden, lalu jawaban tidak setuju dijawab sebanyak 9 (18%) responden, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan bekerja dengan baik ketika bekerja tim (Y7) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 (10%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 45 (90%) responden, sedangkan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Pernyataan saling membantu sesama rekan kerja (Y8) dijawab oleh responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 (18%) responden, jawaban setuju dijawab sebanyak 40 (80%) responden, untuk jawaban netral sebanyak 1 (2%) responden, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Sani dan Machfudz (2010: 205) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan setingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.

Untuk mengukur korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment* (Umar, 2003:110). Bila korelasi < 0.30 , maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid dengan nilai signifikansi $> 0,05$ juga dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2009:143). Penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows* untuk mengetahui hasil dari pengujian validitas instrumen kusioner yang telah diisi oleh responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Stres Kerja (X1)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.864	Valid
	X1.2	0.883	Valid
	X1.3	0.419	Valid
	X1.4	0.788	Valid
	X1.5	0.680	Valid
	X1.6	0.439	Valid
	X1.7	0.374	Valid
	X1.8	0.615	Valid
	X1.9	0.739	Valid
	X1.10	0.788	Valid
	X1.11	0.506	Valid
	X1.12	0.336	Valid
	X1.13	0.625	Valid
	X1.14	0.763	Valid
	X1.15	0.464	Valid
	X1.16	0.546	Valid
	X1.17	0.730	Valid
	X1.18	0.516	Valid
	X1.19	0.365	Valid
	X1.20	0.422	Valid
Jumlah butir valid			20

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

b. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.388	Valid
	X2.2	0.583	Valid
	X2.3	0.610	Valid
	X2.4	0.527	Valid
	X2.5	0.512	Valid
	X2.6	0.548	Valid
	X2.7	0.582	Valid
	X2.8	0.443	Valid
	X2.9	0.569	Valid
	X2.10	0.528	Valid
Jumlah butir valid			10

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Korelasi (r)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.387	Valid
	Y2	0.552	Valid
	Y3	0.467	Valid
	Y4	0.633	Valid
	Y5	0.918	Valid
	Y6	0.806	Valid
	Y7	0.446	Valid
	Y8	0.510	Valid
Jumlah butir valid			8

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi nilai $> 0,30$ dan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada kuisioner penelitian ini dikatakan valid atau layak untuk digunakan untuk diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1993:142). Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat tersebut. Besar kecil kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua (Umar, 2003:114).

Ghozali dalam Ambarwati (2014:54) mengatakan bahwa suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Alat ukur yang digunakan adalah dengan uji statistik *cronbach alpha* (α) dan diukur dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,899	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,696	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Maka hal ini membuktikan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas dan dinyatakan telah reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso dalam Sani dan Machfudz (2010:256) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar perubah bebas (variabel independent). Jika korelasi maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara perubah bebas. Menurut Wijaya dalam Sani dan Maharani (2013:71), multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) jika nilai VIF < 10 maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics (VIF)
Stres Kerja (X1)	1,087
Lingkungan Kerja (X2)	1,087

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF pada variabel stres kerja sebesar 1,087 dan juga variabel lingkungan kerja sebesar 1,087. Sebuah model regresi yang memiliki nilai VIF < 10 maka model tersebut mengalami masalah multikolinieritas, hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas karena nilai VIF sebesar 1,087.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sani dan Maharani (2013: 72) heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas (Sani dan Maharani, 2013:72).

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,879	Homoskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,105	Homoskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) telah memenuhi nilai signifikansi uji heteroskedastisitas karena hasil nilai signifikansi variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05. Maka berarti variabel bebas pada penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi (Sani dan Maharani, 2013:72).

Durbin Watson telah menetapkan batas atas (du) dan batas bawah (dL). Durbin Watson telah mentabelkan nilai du dan dL untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan Tabel Durbin Watson sebagai berikut :

Range	Keputusan
$du < dw < 4-du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$0 < dw < dL$	Terjadi masalah autokorelasi positif
$dw > 4-dL$	Terjadi masalah autokorelasi negatif
$4 - du < dw < 4-dL$	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R.Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.733 ^a	.537	.517	2.18176	1.899

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada bagian tabel Durbin Watson menunjukkan angka 1,899. Maka berarti model regresi pada penelitian ini tidak terdapat adanya autokorelasi karena angka Durbin Watson sebesar 1,63 (du) < 1,899 (dw) < $4 - 1,63$ (du) = 2,37. Dan penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak terdapat korelasi pada model regresi yang diteliti karena sebuah penelitian model regresi yang bagus adalah tidak ada autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Menurut Sani dan Maharani (2013:73) uji normalitas bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0.05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Berikut ini hasil pengujian normalitas :

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig
Stres Kerja (X1)	0,200
Lingkungan Kerja (X2)	0,082
Kinerja Karyawan (Y)	0,185

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai probabilitas dari masing-masing variabel mencapai signifikansi $> 0,05$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah terdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Pengujian Linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Sani dan Machfudz, 2010:256).

Tabel 4.19
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) Stres Kerja (X1)	0,000
Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X2)	0,000

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Pada tabel diatas hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada ANOVA table bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan uji linieritas antara kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (X1) sebesar 0, 000 yang berarti hubungan antara

variabel tersebut linier. Lalu pada pengujian variabel kinerja karyawan (Y) dengan lingkungan kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga berarti hubungan antara variabel tersebut linier. Karena jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

4.1.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2009:243).

Berikut ini hasil pengujian regresi berganda antara variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.939	3.885		5.647	.000
Stres Kerja (X1)	-.103	.028	-.376	-3.635	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.412	.080	.531	5.136	.000
R = 0,733					
R. Square = 0,537					
Adjusted R.Square = 0,517					
F _{hitung} = 24,247					
F _{tabel} = 3,195					
Sig. F = 0,000					

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda antara variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,939 - 0,103 X_1 + 0,412 X_2$$

1. $a = 21,939$

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 21,939 menunjukkan nilai dari kinerja karyawan yang belum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja.

2. $b_1 = - 0,103$

Koefisien b_1 sebesar $- 0,103$ menjelaskan bahwa variabel bebas stres kerja (X_1) mengalami nilai koefisien yang negatif yang berarti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Jadi semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

3. $b_2 = 0,412$

Nilai koefisien b_2 sebesar 0,412 menjelaskan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai koefisien yang bernilai positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Jadi ketika lingkungan kerja semakin nyaman, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat dan produktivitas menjadi tinggi.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi

menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien (Suharyadi dan Purwanto, 2009:162).

Dari tabel 4.20 dapat diketahui nilai Adjusted R. Square diperoleh sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan 51,7% perubahan pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,3% kinerja perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Sulaiman, 2004:86). Dalam kriteria pengujian penelitian jika H_0 diterima apabila nilai probabilitas sebesar $> 0,05$ dan sebaliknya H_0 ditolak jika nilai probabilitas $< 0,05$.

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $27,247 > 3,195$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa nilai dari probabilitas tersebut lebih kecil dari kriteria pengujian yaitu $< 0,05$, maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan hasil uji F ini menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Uji T

Uji T dipakai untuk melihat signifikansi dan pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan memperbandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (Sulaiman, 2004:87). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

a. Variabel Stres Kerja X1

Hipotesis yang pertama yaitu stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-3,635 < 2,011$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-3,635 < 2,011$ tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hipotesis yang kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,136 > 2,011$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji variabel dominan.

Uji dominan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	R	R ²	Kontribusi %
Stres kerja	-0,526	0,2766	27,66 %
Lingkungan kerja	0,638	0,4070	40,70 %

Sumber : Data primer diolah, Juli 2016

Dari tabel diatas menunjukkan kontribusi nilai dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,66% dan kontribusi dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,70%. Berarti dari hasil uji variabel dominan ini diperoleh hasil bahwa diantara variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis yang ketiga ditolak karena tidak terbukti bahwa stres kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada penelitian ini diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $27,247 > 3,195$ dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa nilai dari probabilitas tersebut

lebih kecil dari kriteria pengujian yaitu $< 0,05$, maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berarti penelitian ini membuktikan hipotesis terbukti, karena variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian oleh Wulandari, Susilo dan Iqbal (2015) tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Diperoleh hasil bahwa pengaruh secara bersama-sama (simultan) dengan melakukan pengujian F-test. Hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dari sini dapat diketahui variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG. Kebon Agung Malang.

Handoko (2001:193) telah menyebutkan pada teorinya bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Artinya kinerja atau prestasi kerja karyawan akan meningkat jika faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang baik. Variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan karena jika stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja. Begitu pula lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan jika seseorang dapat merasa aman dan nyaman dilingkungan kerja tersebut dan jika lingkungan kotor tidak terawat maka akan menurunkan kinerja dan menimbulkan stres kerja.

Dengan predikat sebagai rumah sakit daerah di Lamongan, RSUD Dr. Soegiri Lamongan harus lebih mementingkan peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan serta pelatihan berguna untuk meningkatkan motivasi, menurunkan stres kerja serta meningkatkan keahlian masing-masing karyawan. Pembangunan gedung serta fasilitas pendukung tenaga medis juga harus ditingkatkan sehingga para tenaga medis maupun non medis dapat memberikan pelayanan yang prima.

Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan telah mengupayakan kinerja yang dihasilkan tidak akan mempengaruhi pelayanan terhadap pasien. Dari hasil wawancara, perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan mengatakan bahwa memang sering kali mengalami stres kerja karena beban kerja serta lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Namun dengan menjaga profesionalitas, perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan mengabaikan stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk dengan tetap enjoy dan senyum karena melayani pasien dengan baik dan benar sudah menjadi tugas utama mereka. Dari pihak RSUD Dr. Soegiri Lamongan juga telah memberikan arahan dan motivasi dari kepala perawat tiap unit, untuk menyelesaikan secara bersama-sama kesulitan atau kendala yang dialami ketika merawat pasien.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini variabel stres kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar - 3,635 < 2,011 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar - 3,635 < 2,011 tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi ketika stres kerja pada karyawan tinggi, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Tohardi (2002:134) bahwa orang yang sedang stres biasanya mengalami nervous, mudah kawatir, mudah marah, sulit bekerja sama bahkan mogok kerja dalam arti kata pekerjaannya menjadi tersendat-sendat dan kondisi itulah yang membuat produktivitasnya menurun. Ketika seseorang merasakan tekanan pada dirinya, maka akan mempengaruhi proses berfikir seseorang dan pekerjaan yang sedang dijalani akan terhambat sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun. Hal itu juga akan merugikan perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan karyawan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia dan Susila (2014) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Diperoleh hasil bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (2008:28) bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa

tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Tohardi (2002:134) orang yang sedang stres biasanya mengalami nervous, mudah kawatir, mudah marah, sulit bekerja sama bahkan mogok kerja dalam arti kata pekerjaannya menjadi tersendat-sendat dan kondisi itulah yang membuat produktivitasnya menurun. Robbins (1996:229) juga mengatakan bahwa tingkat stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Berarti dalam penelitian ini, stres kerja yang dialami perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Sesuai dengan hasil wawancara pada perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan, bahwa perawat tersebut sering melakukan kesalahan seperti salah dalam pencatatan nama atau data pasien dan juga seperti kesalahan menentukan waktu serta persiapan untuk pasien yang akan dioperasi tetapi tidak sampai fatal. Perawat tersebut juga menyebutkan bahwa ketika bekerja shift dan ketika ada salah satu rekan kerjanya yang tidak masuk maka akan menambah beban kerja karena tiap shift hanya ada 4 orang perawat yang berjaga dan 1 orang perawat bisa melayani 4 orang pasien.

Serta dari hasil distribusi frekuensi responden pada kusioner yang telah disebarkan, diperoleh bahwa item pernyataan tentang kebebasan dalam bekerja membuat tidak pasti dalam bertindak menjadi item pernyataan yang memiliki rata-rata paling rendah dari item jawaban lainnya. Berarti dalam hal ini, kebebasan bukanlah menjadi sesuatu yang menyenangkan untuk dilakukan perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan ketika bekerja. Karena justru dengan atasan memberikan kebebasan dalam bekerja, perawat akan merasa bingung dan pekerjaan menjadi

lambat. Menurut Suprihanto dkk (2003:65), kebebasan dalam bekerja akan menimbulkan stres dan menurunkan kinerja pada karyawan.

Menurut Munandar (2001:381) faktor penyebab stres meliputi faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan tugas meliputi kerja shift, beban kerja dan paparan terhadap risiko dan bahaya. Faktor-faktor ini sesuai dengan apa yang dialami oleh perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan, karena mereka bekerja dengan sistem shift, bekerja 24 jam dalam melayani pasien dan rentan akan tertularnya penyakit dari pasien. Sebagai pelayan masyarakat, perawat sudah seharusnya dituntut untuk selalu memberikan pelayanan secara profesional ketika bekerja. Karena perawat itu sendiri memiliki peran untuk memberikan kebutuhan asuhan keperawatan dan melaksanakan asuhan keperawatan yang berorientasikan pada pasien dan tujuan (Deswani, 2009 : 4).

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis selanjutnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,136 > 2,011$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Dewi dan Frianto (2013) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan

analisis statistik inferensial parametrik analisis kausalitas. Hasilnya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Mangkunegara (1993:88) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Jadi dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara langsung dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Seperti lingkungan kerja yang ada di RSUD Dr. Soegiri Lamongan, membuktikan jika lingkungan kerja disekitar perawat sudah baik. Dibuktikan dari hasil penelitian ini disebutkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi lingkungan juga berperan penting sebagai alat yang menjembatani pelayanan dari perawat kepada konsumen karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, kinerja yang dihasilkan perawat juga akan meningkat. Seperti yang dijelaskan oleh Kasubbag Rekam Medis RSUD Dr. Soegiri Lamongan, bahwa lingkungan kerja di lingkungan RSUD Dr. Soegiri Lamongan sudah memenuhi standar dan juga sudah dilakukan pembaruan gedung-gedung baru sebagai penunjang pelayanan untuk konsumen. Secara umum meskipun gedung lama namun ventilasi dan fasilitas penunjang medis sudah sesuai standar rumah sakit.

4.2.4 Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji variabel dominan menunjukkan kontribusi nilai dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,66% dan kontribusi dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,70%. Berarti dari hasil uji variabel dominan ini diperoleh hasil bahwa diantara variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan adalah lingkungan kerja.

Dari hasil uji parsial juga telah terlihat dengan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,136 > 2,011$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarana dan prasarana RSUD Dr. Soegiri Lamongan telah diupayakan sebaik-baiknya untuk selalu dirawat serta diperbarui ketika ada kerusakan. Tujuan dari RSUD Dr. Soegiri Lamongan itu sendiri meliputi terwujudnya mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas, terpenuhinya sarana dan prasarana dan terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Dari faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan antar karyawan sudah dalam keadaan baik dengan dibuktikan dari hasil tabel distribusi frekuensi responden yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan telah beberapa kali mendapatkan penghargaan baik di tingkat regional maupun nasional, diantaranya pada tahun 1988 mendapat predikat penampilan

terbaik I tingkat nasional (untuk katagori RSUD tipe C). Dari wawancara oleh Kasubbag Rekam Medis, diketahui bahwa target yang telah dicapai oleh RSUD Dr. Soegiri Lamongan sudah memenuhi bahkan lebih dari 100%.

Penataan ruang kerja yang apik dan rapi serta rancangan gedung yang baik secara tidak langsung mempengaruhi kinerja perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan menunjukkan adanya respon yang positif dari perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan yang juga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal itu sendiri yaitu lingkungan yang bisa memberikan rasa nyaman dan aman ketika bekerja.

4.2.5 Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam penelitian ini telah dijelaskan bahwa hasil dari uji F menunjukkan stres kerja dan lingkungan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Pengaruh dari stres kerja ini sendiri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana ketika stres kerja meningkat maka akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja semakin nyaman maka kinerja akan meningkat. Stres pada perawat bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan resiko pekerjaan yang dapat membahayakan dirinya sendiri.

Setiap manusia ketika bekerja pasti pernah merasakan frustasi dan putus asa. Ada beberapa profesi yang mengharuskan karyawan bekerja dengan sempurna seperti yang dialami perawat rawat inap yang bekerja 24 jam melayani

pasien. Ketika seseorang mengalami stres, seseorang akan merasa tertekan dari segi psikologis dan fisik yang mempengaruhi proses berfikir dan mengganggu pekerjaan atau aktivitas yang sedang dijalani.

Islam memandang bahwa stres itu tidak perlu ditakuti tetapi dijalani agar stres tidak muncul pada kehidupan seseorang. Seorang yang beriman akan menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi pada hidupnya dengan sabar dan tawakal. Allah memberikan cobaan pasti ada sebab dan akibat, dan cobaan tersebut akan mengingatkan kekuasaan Allah SWT.

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun (QS. Al-Mulk ayat 2)

Ayat di atas menjelaskan bahwa sebagai umat muslim yang beriman, janganlah berputus asa. Dengan tuntutan pekerjaan dan kewajiban untuk mencari nafkah yang terlalu banyak, seseorang akan merasa stres dan putus asa sehingga akan menghambat produktivitas kerja dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Allah SWT tidak akan memberikan cobaan melebihi kemampuan umatnya. Dibalik setiap cobaan tersebut, manusia diajarkan agar bersabar dan ikhlas menerima dan tentunya dibalik cobaan tersebut akan datang hikmah yang indah.

Sebagai contoh profesi sebagai perawat harus dijalani dengan profesional dan selalu sabar menghadapi beban pekerjaan dan resiko yang akan dihadapi. Saling tolong menolong dan berinteraksi terhadap sesama rekan kerja agar tidak

menimbulkan kebosanan karena dengan pendekatan individual akan menurunkan resiko stres kerja (Robbins dan Judge, 2008:377).

Lingkungan kerja menjadi penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja termasuk dalam segala aspek fisik kerja maupun peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas seseorang ketika bekerja (Mangkunegara (1993:88). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1986:184) meliputi pewarnaan, kebersihan, penerangan cahaya, pertukaran udara, musik, keamanan dan suara bising. Diantara faktor-faktor tersebut, kebersihan menjadi faktor utama yang sering dijumpai dilingkungan kerja dan sering diabaikan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan ditempat kerja tetapi juga seperti kebersihan kamar kecil dan fasilitas umum lainnya (Nitisemito, 1986:191).

Dalam Islam, kebersihan adalah sebagian dari iman. Dan kebersihan akan berakibat terhadap kesehatan tubuh seseorang. Semakin bersih lingkungan disekitar, maka resiko akan terjangkit penyakit akan menurun. Kalau kebersihan dijaga dengan baik dan benar, seseorang akan merasa nyaman dan senang sehingga menimbulkan kegairahan ketika bekerja.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (QS. An Najm ayat 39)

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang manusia yang melakukan sesuatu perbuatan ihsan maka akan mendapatkan imbalan sesuai apa yang telah diperbuat. Seperti halnya ketika seseorang menjaga lingkungan kerja yang ada

disekitarnya seperti menjaga kebersihan tempat kerja dan saling berinteraksi terhadap sesama rekan kerja. Menjaga kebersihan tempat kerja dapat dimulai dengan membuang sampah pada tempatnya dan merapikan meja kerja setelah bekerja agar indah dipandang mata.

Lingkungan kerja tidak hanya meliputi kondisi fisik pekerjaan tetapi juga hubungan yang terjalin antar karyawan maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga akan menimbulkan stres kerja. Allah tidak menyukai seseorang yang berbuat kerusakan dan kerusakan yang dimaksud bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi juga kerusakan pada akal dan akhlak (Al-Jazari, 2007:79).

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Didalam Islam, penilaian atas kinerja itu perlu dilakukan sebagai tolak ukur dalam menentukan apakah yang dilakukan sudah baik apa tidak. Setiap muslim diperbolehkan bekerja sesuai keinginannya asalkan pekerjaan tersebut tidak melanggar syariat Islam.

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan tidak semata-mata hanya sebagai pembandingan tetapi juga sebagai acuan untuk memberikan pengembangan pada karyawan untuk memperbaiki kesalahan terdahulu (Mangkunegara, 2007:10). Seperti pada ayat berikut ini yang menjelaskan bahwa Allah juga akan menilai apa yang telah umatnya kerjakan dan Allah akan mengembalikan imbalan atas apa yang telah umatnya kerjakan, pada firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil uji analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara Parsial dari hasil uji T, diperoleh bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti jika lingkungan kerja semakin aman dan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Secara simultan diperoleh dari hasil uji F, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,70% sedangkan variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 27,66%. Berarti dari hasil uji variabel dominan ini diperoleh hasil bahwa diantara variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan bermanfaat bagi semua pihak, sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Sebagai bahan pertimbangan pihak RSUD Dr. Soegiri Lamongan, semestinya harus melakukan tindakan pencegahan atau manajemen terhadap stres kerja. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan seperti pendapat dari Robbins dan Judge (2008:377) menyebutkan beberapa cara pendekatan untuk mengolah stres yaitu pendekatan organisasional dan pendekatan individual. Apel setiap pagi dan *briefing* pada perawat diharapkan terus dilakukan dan terus tingkatkan pelayanan yang profesional meskipun terdapat kendala dalam bekerja. Pergantian perawat dari satu unit ke unit lain juga perlu dilakukan agar tidak menjenuhkan dan mengurangi tingkat stres kerja pada perawat. Serta jaga terus kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja juga tingkatkan hubungan antar karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai referensi untuk penelitian lain. Pihak akademik juga harus melakukan evaluasi untuk meningkatkan hasil karya dari semua mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan lagi variabel-variabel lain selain stres kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Karim

Al Albani, Muhammad Nashiruddin. 2006. *Ringkasan Shahih Muslim 2*. Jakarta : Pustaka Azzam

Al Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al – Aishar Jilid 1*. Jakarta : Darus Sunnah Press

Al Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al – Aishar Jilid 3*. Jakarta : Darus Sunnah Press

Ambarwati, Diah. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Arianto, Dwi Agung Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, No. 2, 2013 (Oktober). Hal : 191-200

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks

Deswani. 2009. *Proses Keperawatan dan Berpikir Kritis*. Jakarta : Salemba Medika

Dewi, Chadek Novi Charisma., Bagia, I Wayan dan Susila, Gede Putu Agus Jana. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, Volume 2 tahun 2014.

Dewi, Sari Kusuma dan Frianto, Agus. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1 Nomor 4, 2013 (Juli)

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. 1996. *Organisasi*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Ishaq Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin. 2007. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'i
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : PT. Trigenda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mauli, Tiur., Mujiono., dan Rosmida. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dosen Pada Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume 1 No. 1, 2012 (Desember). Hal : 10-18
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Noviansyah dan Zunaidah. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, Volume 9, No. 18, 2011 (Desember)
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Purnamasari, Tia Afrianty., Utami, Hamida Nayati., dan Iqbal, M. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1 No. 1, 2015 (Januari). Hal : 1-10
- Rahmawanti, Nela Pima., Swasto, Bambang., dan Prasetya, Arik. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2, 2014 (Maret). Hal : 1-9

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sani, Achmad dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN-Maliki Press
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kusioner dan Analisis Data)*. Malang : UIN-Mailiki Press
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Internasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2009. *Statistika : Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Suprihanto, John., Harsiwi, Agung M., dan Hadi Prakosa. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009
- Undang-Undang RI No. 38 Tahun 2014
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wijono, Sutarwo. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wulandari, Inke Okta., Susilo, Heru., dan Iqbal, M. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 1, No. 1, 2015 (Januari)



LAMPIRAN 1. KUSIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat
Bapak/Ibu/Sdr(i)
Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang sedang saya tempuh di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan**”.

Maka saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) membantu saya untuk mengisi kusioner penelitian. Kusioner ini bertujuan untuk kepentingan dalam penelitian dan sangat besar manfaatnya untuk kelanjutan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Kusioner ini tidak berhubungan dengan status atau untuk merendahkan martabat Bapak/Ibu/Sdr(i), maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr(i) memberi jawaban dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian ini.

Atas partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kusioner ini, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Malang, 2 Juni 2016

Peneliti,

Hikmatus Sofiana

Identitas Narasumber

1. Nama :
2. Umur :
 - a. < 25 tahun
 - b. 25-35 tahun
 - c. 35-45 tahun
 - d. > 45 th
3. Jenis Kelamin :
4. Status perkawinan :
 - a. Kawin
 - b. Tidak kawin
5. Pendidikan Terakhir :
 - a. D3/ Akper/ Akbid
 - b. S1 Keperawatan/ Kebidanan
6. Status kepegawaian :
 - a. Pegawai Negeri
 - b. Pegawai Kontrak
7. Masa Kerja :
 - a. 1-5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. > 10 tahun

KUSIONER

Petunjuk pengisian :

Berikut ini pernyataan untuk penelitian mengenai “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan”. Mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sehari-hari yang dialami ketika berada dan bekerja ditempat kerja anda. Mohon anda memberi tanda cek list (✓) pada jawaban yang ada.

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

R : Ragu

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Gejala Fisik						
1	Tidak ada suara bising membuat saya mudah berkonsentrasi					
2	Ketika kelelahan prestasi kerja saya menurun					
3	Saya sulit beradaptasi dengan pola kerja yang berubah-ubah					
4	Saya akan mengalami stres jika kebiasaan-kebiasaan lama bekerja diubah terus menerus					
5	Suhu dan kelembaban udara di tempat kerja terjaga baik					
Beban Kerja						
6	Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak					
7	Tuntutan keahlian yang terlalu tinggi membuat saya stres					
Sifat Pekerjaan						
8	Saya merasa tertekan dengan situasi yang baru dan asing dalam pekerjaan					
9	Atasan memberikan pengawasan terlalu ketat kepada karyawan					
10	Saya merasa kebebasan saya terancam dengan pengawasan oleh atasan yang terlalu ketat					
11	Saya merasa frustrasi ketika tidak mampu mengerjakan tugas dengan cepat					
12	Saya kesulitan untuk bekerja dengan cepat					
13	Saya merasa kurang ada kejelasan dengan apa yang harus dikerjakan					
14	Kurangnya kejelasan dalam bekerja membuat saya ragu untuk melaksanakan pekerjaan					
15	Saya merasa kurang jelas dengan standar kerja yang ditetapkan					
16	Saya kecewa tidak mengetahui prestasi pekerjaan yang saya kerjakan					
Kebebasan						
17	Saya merasa senang ketika atasan memberikan kebebasan dalam bekerja					
18	Kebebasan dalam bekerja membuat saya tidak pasti dalam bertindak					
Kesulitan						
19	Permasalahan di rumah membuat saya kurang					

	berkonsentrasi					
20	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang ketika mengalami kesulitan ekonomi					

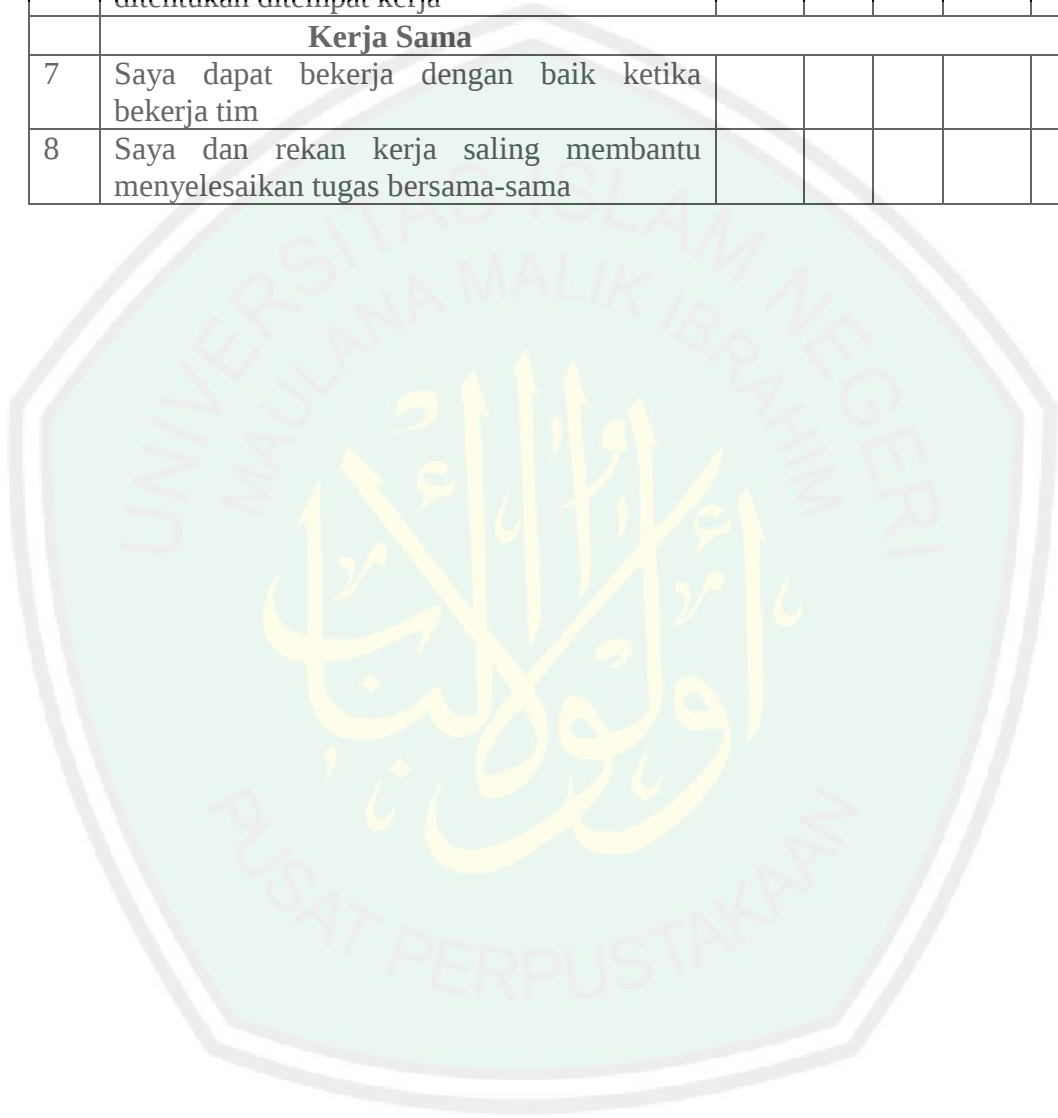
Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Pewarnaan						
1	Pewarnaan pada dinding dan gedung ditempat kerja membuat nyaman					
2	Pewarnaan pada dinding dan gedung sesuai dengan harapan saya					
Kebersihan						
3	Kebersihan lingkungan kerja dan fasilitas umum ditempat kerja terjaga baik					
Penerangan						
4	Cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan					
5	cahaya yang kurang dalam ruang kerja membuat saya sulit berkonsentrasi					
Pertukara udara						
6	Ventilasi udara ditempat kerja cukup memadai					
Musik						
7	Saya merasa nyaman ketika bekerja dengan iringan musik					
Keamanan						
8	Saya merasa keamanan terjamin dengan adanya satpam					
Suara bising						
9	Tidak ada suara bising kendaraan atau mesin ditempat kerja					
10	Suara bising membuat saya mudah emosi					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan standar prosedur kualitas yang ditetapkan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Kuantitas						
3	Saya dapat menghasilkan pekerjaan dan sesuai standar yang ditetapkan					
4	Saya dituntut oleh atasan untuk mencapai standar kualitas kerja					

	Waktu Kerja				
5	Saya tidak pernah terlambat hadir masuk bekerja				
6	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ditempat kerja				
	Kerja Sama				
7	Saya dapat bekerja dengan baik ketika bekerja tim				
8	Saya dan rekan kerja saling membantu menyelesaikan tugas bersama-sama				



LAMPIRAN 2. HASIL OUTPUT ANALISIS DATA

1. Uji validitas dan Reliabilitas

A. Variabel Stres Kerja X1

Correlations

		Stres Kerja (x1)
Stres Kerja (x1)	Pearson Correlation	1
	N	50
x1.1	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.2	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.3	Pearson Correlation	.419**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
x1.4	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.5	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.6	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
x1.7	Pearson Correlation	.374**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	50
x1.8	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.9	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.10	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.11	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.12	Pearson Correlation	.336*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	50
x1.13	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.14	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.15	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
x1.16	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.17	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.18	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x1.19	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	50
x1.20	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

B. Variabel Lingkungan Kerja X2

Correlations

		Lingkungan Kerja (x2)
Lingkungan Kerja (x2)	Pearson Correlation	1
	N	50
x2.1	Pearson Correlation	.388**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
x2.2	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.3	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.4	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.5	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.6	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.7	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.8	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
x2.9	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
x2.10	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	10

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja (Y)
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1
	N	50
y1	Pearson Correlation	.387**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
y2	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
y3	Pearson Correlation	.467**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
y4	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
y5	Pearson Correlation	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
y6	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
y7	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
y8	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	8

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.939	3.885		5.647	.000		
	Stres Kerja (x1)	-.103	.028	-.376	-3.635	.001	.920	1.807
	Lingkungan kerja (x2)	.412	.080	.531	5.136	.000	.920	1.807

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

B. Heteroskedastisitas

Nonparametric correlations

Correlations

		Stres Kerja (x1)	Lingkungan Kerja (x2)	Absolute Residual
Stres Kerja (x1)	Pearson Correlation	1	-.283*	-.022
	Sig. (2-tailed)		.047	.879
	N	50	50	50
Lingkungan Kerja (x2)	Pearson Correlation	-.283*	1	.232
	Sig. (2-tailed)	.047		.105
	N	50	50	50
Absolute Residual	Pearson Correlation	-.022	.232	1
	Sig. (2-tailed)	.879	.105	
	N	50	50	50

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

C. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.517	2.18176	1.899

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x2), Stres Kerja (x1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

D. Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja (x1)	.086	50	.200*	.983	50	.684
Lingkungan Kerja (x2)	.117	50	.082	.966	50	.163
Kinerja (Y)	.110	50	.185	.973	50	.303

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

E. Linieritas

➤ Variabel X1 linier terhadap variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Stres Kerja (x1)	Between Groups	(Combined)	355.420	30	11.847	1.763	.099
		Linearity	133.827	1	133.827	19.912	.000
		Deviation from Linearity	221.593	29	7.641	1.137	.392
	Within Groups		127.700	19	6.721		
Total			483.120	49			

➤ Variabel X2 linier terhadap variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Lingkungan Kerja (x2)	Between Groups	(Combined)	292.951	16	18.309	3.177	.002
		Linearity	196.502	1	196.502	34.099	.000
		Deviation from Linearity	96.449	15	6.430	1.116	.381
	Within Groups		190.169	33	5.763		
Total			483.120	49			

3. Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (x2), Stres Kerja (x1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (x2), Stres Kerja (x1) ^a		Enter

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.517	2.18176

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x2), Stres Kerja (x1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.396	2	129.698	27.247	.000 ^a
	Residual	223.724	47	4.760		
	Total	483.120	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x2), Stres Kerja (x1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero Order	Partial	Part
1	(Constant)	21.939	3.885		5.647	.000			
	Stres Kerja (x1)	-.103	.028	-.376	-3.635	.001	-.526	-.468	.361
	Lingkungan kerja (x2)	.412	.080	.531	5.136	.000	.638	.600	.510

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4. Frekuensi Responden

usia responden * jenis kelamin Crosstabulation

			jenis kelamin		Total
			Perempuan	Laki-Laki	
usia responden	<25 th	Count	3	3	6
		% within usia responden	50.0%	50.0%	100.0%
	26-35 th	Count	22	12	34
		% within usia responden	64.7%	35.3%	100.0%
	36-45 th	Count	5	4	9
		% within usia responden	55.6%	44.4%	100.0%
	>46 th	Count	0	1	1
		% within usia responden	.0%	100.0%	100.0%
	Total	Count	30	20	50
		% within usia responden	60.0%	40.0%	100.0%

usia responden * status perkawinan Crosstabulation

			status perkawinan		Total
			Kawin	Belum Kawin	
usia responden	<25 th	Count	4	2	6
		% within usia responden	66.7%	33.3%	100.0%
	26-35 th	Count	30	4	34
		% within usia responden	88.2%	11.8%	100.0%
	36-45 th	Count	9	0	9
		% within usia responden	100.0%	.0%	100.0%
	>46 th	Count	1	0	1
		% within usia responden	100.0%	.0%	100.0%
	Total	Count	44	6	50
		% within usia responden	88.0%	12.0%	100.0%

usia responden * pendidikan terakhir Crosstabulation

			pendidikan terakhir		Total
			D3/Akper/Akbid	S1 Keperwatan/ Kebidanan	
usia responden	<25 th	Count	6	0	6
		% within usia responden	100.0%	.0%	100.0%
	26-35 th	Count	30	4	34
		% within usia responden	88.2%	11.8%	100.0%
	36-45 th	Count	1	8	9
		% within usia responden	11.1%	88.9%	100.0%
	>46 th	Count	0	1	1
		% within usia responden	.0%	100.0%	100.0%
Total	Count		37	13	50
	% within usia responden		74.0%	26.0%	100.0%

usia responden * status kepegawaian Crosstabulation

			status kepegawaian		Total
			Pegawai Negeri	Pegawai Kontrak	
usia responden	<25 th	Count	2	4	6
		% within usia responden	33.3%	66.7%	100.0%
	26-35 th	Count	22	12	34
		% within usia responden	64.7%	35.3%	100.0%
	36-45 th	Count	9	0	9
		% within usia responden	100.0%	.0%	100.0%
	>46 th	Count	1	0	1
		% within usia responden	100.0%	.0%	100.0%

Total	Count	34	16	50
	% within usia responden	68.0%	32.0%	100.0%

usia responden * masa kerja Crosstabulation

			masa kerja			Total
			1-5 th	5-10	>10 th	
usia responden	<25 th	Count	4	2	0	6
		% within usia responden	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
	26-35 th	Count	12	16	6	34
		% within usia responden	35.3%	47.1%	17.6%	100.0%
	36-45 th	Count	0	4	5	9
		% within usia responden	.0%	44.4%	55.6%	100.0%
	>46 th	Count	0	0	1	1
		% within usia responden	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	Total	Count	16	22	12	50
		% within usia responden	32.0%	44.0%	24.0%	100.0%



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SOEGIRI
Jl. Kusuma Bangsa No.7 Lamongan-Kode Pos 62214
Telp. (0322) 321718, 322582, Fax (0322)322582 E-mail : rsud@lamongankab.go.id
Website : www.lamongankab.go.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 445/016.46/413.209/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alifin, SKM., M.MKes
NIP : 19610421 198303 1 023
Jabatan : Kepala Bidang Penunjang
Unit Organisasi : RSUD Dr. Soegiri Lamongan
Instansi : Pemerintah Kabupaten Lamongan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HIKMATUS SOFIANA
NIM : 12510074
Judul KTI : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan)
Asal Universitas : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah menyelesaikan Penelitian di RSUD Dr. Soegiri Lamongan dengan jadwal waktu tanggal 30 Maret s/d 30 Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar – benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Lamongan, 19 Agustus 2016

An. DIREKTUR RSUD Dr. SOEGIRI LAMONGAN
Wadir Pelayanan dan Penunjang,
Ub. Kepala Bidang Penunjang


ALIFIN, SKM., M.M.KES
Pembina
NIP 196104211983031023

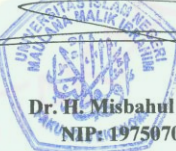
BUKTI KONSULTASI

Nama : Hikmatu Sofiana
NIM/Jurusan : 12510074/ Manajemen
Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah
Dr. Soegiri Lamongan

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	5 Oktober 2015	Pengajuan Outline	1. 
2	8 April 2016	Pengajuan Proposal	2. 
3	14 April 2016	Revisi Bab I dan II	3. 
4	22 April 2016	Acc Bab I, II & III	4. 
5	17 Mei 2016	Seminar Proposal	5. 
6	24 Mei 2016	Revisi Bab II	6. 
7	31 Mei 2016	Acc Bab I, II & III Setelah Ujian Sempro	7. 
8	22 Juli 2016	Konsultasi Bab IV	8. 
9	15 Agustus 2016	Revisi Bab IV & V	9. 
10	26 Agustus 2016	Acc Bab I, II, III, IV & V	10. 

Malang, 31 Agustus 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.Ei
NIP: 197507072005011005

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Hikmatus Sofiana
 Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 30 April 1994
 Alamat Asal : Ds. Deket Wetan RT 04/RW 02, Kec. Deket, Kab. Lamongan
 Alamat di Malang : Jl. Sunan Kalijaga Dalam Nomor 5B, Malang
 Nomor Handphone : 085707645840
 Alamat Email : hikma.sofi@gmail.com

Pendidikan Formal

1999 – 2000 : TK Kencana Putra, Kec. Deket, Kab. Lamongan
 2000 – 2006 : SDN DeketWetan, Kec. Deket, Kab. Lamongan
 2006 – 2009 : SMP NegeriDeket, Kec. Deket, Kab. Lamongan
 2009 – 2012 : MAN Lamongan, Lamongan
 2012 – 2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2012 – 2013 : Program Perkuliahan Bahasa Arab - Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
 2012 – 2013 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly - Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
 2013 – 2014 : Program Perkuliahan Bahasa Inggris *English Language Center* (ELC) - Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

2012 : Peserta Future Management Training Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana

- Malik Ibrahim Malang
- 2014 : Peserta Penulisan Proposal Penelitian Yang Bermutu - Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang
- 2014 : Peserta Seminar Nasional “ Membangun Kesadaran Berekonomi
Syariah - Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2014 : Peserta KKM Posdaya Berbasis Masjid - Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Pelatihan SPSS - Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2015 : Peserta Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Integratif – Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang
- 2015 : Peserta Seminar Nasional “ Membentuk Calon Wirausaha Muda,
Tangguh, Kreatif, Inovatif Dan Berjiwa Ulul Albab” – Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang
- 2015 : Peserta Magang PKLI Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- BPRS Madinah Lamongan

Malang, 31 Agustus 2016

Hikmatus Sofiana

NIM : 12510074