



PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)

Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan¹

ramadifayoga@yahoo.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

For improve boarding costs sunset employees, organizations and charged for hobby consider factors - factors that can influence such as job stress , job satisfaction and work environment. In this case the organization's hospital and or and institutions engaged in service Medical Service then immersed boarding costs and optimal employee both can improve boarding costs hospital sets the hearts achieve its vision and mission.

This study aimed to analyze the effect of job stress, job satisfaction, and work environment on the performance of nurses. This study was conducted at Hospital Nursing Wilasa Citarum Semarang. The number of samples specified by 67 respondents using simple random sampling method and measurement questionnaire with Likert scale . Data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS program as aid.

Against the hypothesis testing results, showing that the negative effect of work stress variables sunset Nurses Against boarding costs. Job satisfaction has positive effect Against the immersed Nurse boarding costs. Against a positive work environment influence the setting Nurse boarding costs. The coefficient of determination total sum of 50.3 % indicates that the ability of independent variables (job stress, job satisfaction, and work environment) hearts explain the dependent variable (boarding costs sunset Nurse) very limited. From the findings of Multiple Linear Regression Analysis that influence job satisfaction Hobby big boarding costs sunset Against Nurses.

Keywords: Performance, job stress, job satisfaction, work environment.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar atau teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008 dalam Nicko Permana 2006).

Apresiasi dan perhatian sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi sebuah organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luthfan, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002, dalam Luthfan 2011).

Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Kirkaldy dalam Gita Pratiwi (2010) stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stres

¹ Corresponding author

saat bekerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya. ternyata tidak pasti (Robbins, 2008). Menurut Handoko (2000, dalam Nicko Permana) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sesuatu pekerjaan (Hani Handoko, 2001). Howell dan Dipboye (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka para tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2002, dalam Nicko Permana 2006) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kemudian yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Table 1.1 Laporan Sasaran Mutu Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum (dalam presentase)

No	Sasaran Mutu	Target	Tahun				
			2009	2010	2011	2012	2013
1	Kinerja Perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan	90	83	87	85	82	80
2	Kelengkapan Dokumentasi asuhan keperawatan/kebidanan	90	84	86	85	83	81
3	Kepuasan pasien rawat inap	90	82	87	86	84	81

Sumber: Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa target kinerja perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Semarang tidak pernah tercapai, dapat dilihat dari tahun 2010 sampai 2013. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat, diperoleh informasi mengenai beban kerja yang terlalu tinggi yang menjadikan tekanan bagi perawat dalam bekerja.

Selain itu juga terdapat ketidakpuasan perawat mengenai promosi jabatan dan gaji yang diterima. Kemudian informasi yang didapat melalui wawancara dengan kepala bagian keperawatan terdapat keluhan dari perawat mengenai ketidaknyamanan pada fasilitas di rumah sakit, yaitu kurangnya tempat beristirahat bagi para perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keterkaitan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja

Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Secara sederhana hal ini berarti bahwa

stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008, dalam Nicko Permana 2006) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Keterkaitan antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formalnya. Oleh sebab itu para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan di dalam organisasi. Agar karyawan mau bertahan dan tetap bekerja dengan baik, organisasi atau perusahaan tentunya harus memperhatikan kebutuhan mereka.

Handoko (2008) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008, dalam Nicko Permana 2006) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

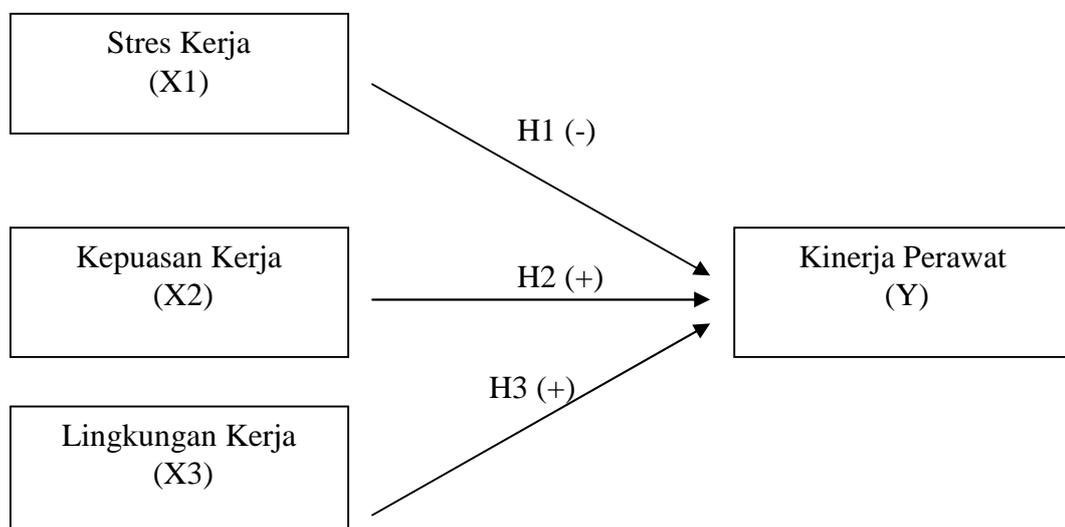
H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Keterkaitan antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel terikat (*dependent variable*): Kinerja Perawat (Y). Sedangkan Variabel bebas (*independent variable*): Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3).

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Bernardin & Russel, 2006) yaitu : Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*). Indikator stress kerja yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) antara lain: beban pekerjaan, ketidakjelasan peran atau ambiguitas, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, standar kerja atasan yang sulit dipenuhi dan ketidakjelasan promosi. Variabel kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut Luthans (2006) yaitu: Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan penyelia, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2007) indikator dari lingkungan kerja yaitu: Kebersihan, Keamanan kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang berjumlah 200 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditolerir sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

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

ket:

$$n = \frac{200}{1+200(0.1)^2}$$

n = 66,67 n = 67 orang

N = Ukuran Populasi
n = Ukuran Sampel
e = margin of error sebesar 10%

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel (Ferdinand, 2006).

Metode Analisis

1. Uji Reliabilitas dan Validitas
Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sedangkan validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.
 - b. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.
 - c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.
3. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Perawat

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Variabel lain yang tidak diteliti

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1,X2,X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja.

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien loading factor yang lebih *besar* dari 0,50. Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

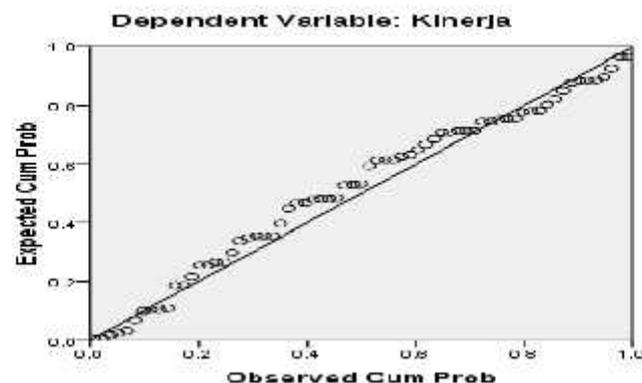
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Pengujian normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.095	67	.200*	.964	67	.051

a. Lilliefors Significance Correction

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

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas

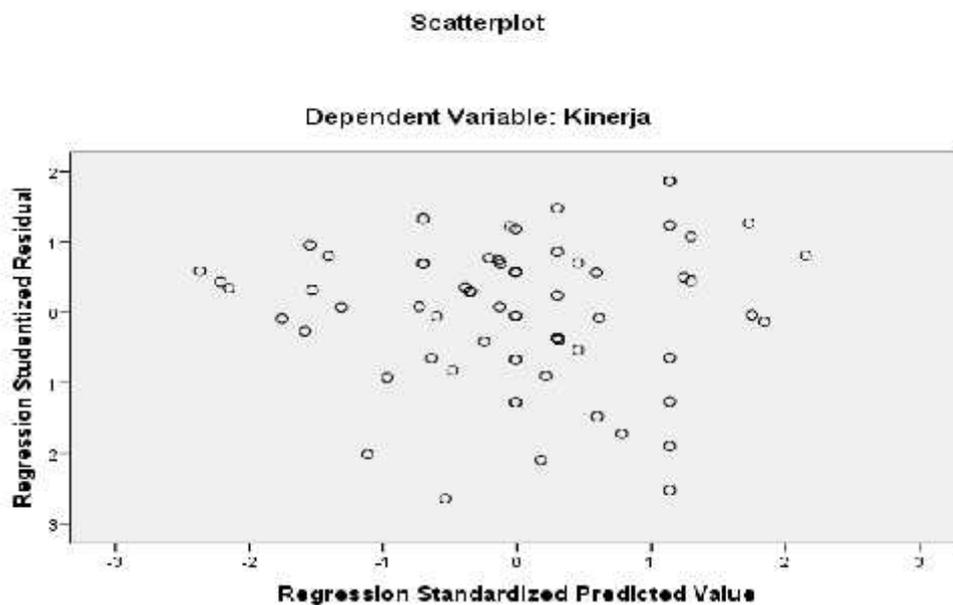
Variabel	Multikolinieritas	
	Tolerance	VIF
Stress Kerja	0.610	1.639
Kepuasan Kerja	0.567	1.764
Lingkungan	0.728	1.374

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Pengujian Heterokedastisitas



Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 diatas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.689	2.680		4.734	.000
Stress Kerja	-.165	.065	-.281	-2.529	.014
Kepuasan Kerja	.263	.097	.311	2.697	.009
Lingkungan	.290	.101	.291	2.862	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2014

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0,281 X_1 + 0,311 X_2 + 0,291 X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- α : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
- X_1 : Stres Kerja
- X_2 : Kepuasan Kerja
- X_3 : Lingkungan

Dari model tersebut diatas kemudian dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresinya.

5. Uji Model (Uji F)

Uji Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188.398	3	62.799	23.290	.000 ^a
Residual	169.871	63	2.696		
Total	358.269	66			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan , Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Uji Model diatas diperoleh nilai F Model adalah sebesar 23,290 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja, kepuasan kerja dan lingkungan mampu menjelaskan variasi pada kinerja perawat RS. Panti Wilasa Citarum Semarang.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.503	1.64206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan , Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas ditunjukkan nilai Adjusted R^2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,503 yang artinya 50,3% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen stress kerja, kepuasan kerja dan lingkungan sedangkan sisanya sebesar 49,7% kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 : Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien regresi standar variabel Stress kerja (X_1) terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar -0,281. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Stress kerja yang lebih besar akan menurunkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,529 dengan signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hipotesis 2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien regresi standar variabel Kepuasan kerja (X_2) diperoleh hasil sebesar 0,311. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kepuasan kerja yang lebih besar akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,697 dengan signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien regresi standar variabel Lingkungan (X_3) diperoleh hasil sebesar 0,291. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Lingkungan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,862 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara individu, semuanya mempunyai hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) diterima. Stress kerja yang besar dari karyawan akan dapat menurunkan kinerja yang diperoleh. Semakin tinggi stres kerja pada perawat RS Panti Wilasa Semarang maka akan menurunkan kinerja perawat. Dari hasil perhitungan nilai indeks dalam penelitian ini diperoleh, tuntutan yang saling bertentangan dari rekan kerja mendapatkan skor jawaban yang berada pada kategori sedang atau relatif cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tidak cocok dengan rekan kerja dapat menimbulkan perasaan yang bertentangan bagi karyawan dan hal ini mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun. Stres kerja dapat juga disebabkan oleh tuntutan atau standar kerja yang rendah, dari hasil perhitungan nilai indeks, standar kerja di RS Panti Wilasa mendapatkan skor jawaban yang berada pada kategori rendah. Hal ini berarti bahwa standar kerja yang tidak tinggi tidak menjadikan tekanan kerja atau tantangan tersendiri bagi karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) diterima. Hipotesis penelitian ini dapat didukung oleh data penelitian dimana diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih besar. Hasil pengujian hipotesis ini menguatkan teori hygiene factor yang menyebutkan beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan kepuasan dan

ketidakpuasan kerja antara lain : Working condition (kondisi kerja), Interpersonal relation (hubungan antar pribadi), Company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), Supervision technical (teknik pengawasan) dan Job security (perasaan aman dalam bekerja). Teory Hygiene Faktor menyatakan bahwa perbaikan terhadap hygiene factor (salah satunya adalah dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja) dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja. Kondisi job insecurity dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, juga turut menjelaskan hasil pengujian hipotesis ini. Berdasarkan statistik deskriptif variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa masing-masing indikator berada pada kategori tinggi yang menunjukkan bahwa kepuasan yang dirasakan sebagian besar karyawan sedang. Sementara itu kinerja juga berada pada level tinggi.

Jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan perasaan yang positif, hati yang senang dan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya (Robbins, 2008), hal ini tentu berdampak positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Hipotesis 3 penelitian ini juga dapat didukung oleh data penelitian dimana diperoleh bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat).

Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu sarana penunjang kerja apabila dibuat dengan penerangan, warna yang tidak membuat lelah, pertukaran udara yang baik, kebisingan yang tidak terlalu besar dan adanya musik yang dapat memberikan semangat kerja dalam hal ini akan memberikan rangsangan terhadap saraf seseorang untuk bekerja dengan memperkecil tingkat kelelahan mereka. Hal ini akan mendukung terjadinya peningkatan kinerja. Hasil penelitian mendapatkan bahwa lingkungan kerja di dalam RS Panti Wilasa Citarum Semarang sudah dinilai baik dan mendukung bagi segala aktifitas karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat nyaman dan kondusif, hal ini tentu menyebabkan kinerja semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Karyawan yang memiliki stres kerja yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Sebaliknya karyawan dengan tingkat stres kerja yang kecil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Stress kerja dapat terbentuk dari stressor individual dan stress peran. Stressor individual adalah stress yang berasal dari dalam diri karyawan. Keberadaan stressor yang kuat dari dalam diri karyawan menjadikan karyawan semakin merasakan bahwa pekerjaan adalah salah satu bagian dari kehidupan pribadi yang memberatkan diri mereka sehingga memunculkan perasaan tidak senang atas pekerjaannya. Perasaan tidak senang tersebut menjadi dasar terbentuknya penyelesaian kerja yang buruk yang berujung pada kurangnya kualitas, kuantitas maupun efektifitas penyelesaian pekerjaan.
2. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan perasaan yang positif, hati yang senang dan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, hal ini tentu berdampak positif terhadap kinerja serta berdampak positif bagi kemajuan organisasi dalam mencapai visi dan misi.
3. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menurunkan tingkat



kebosanan dan hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Organisasi akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan beberapa hal seperti meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja lebih berkomitmen.

REFERENSI

- Dian Kristianto, S. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus pada RSUD Tugurejo Semarang).
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. 3 ed. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. 2007. *Metode Penelitian : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : BP Undip.
- Flippo, Edwin. B. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Luthfan, A. 2011. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat" (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas UI (UI-Press).
- Nicko Permana, P. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus pada PT. Indonesia Power Semarang). Tesis. Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Siti, N. 2007. "Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang). Skripsi. Semarang.