



PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT

Suherman¹⁾, Edwin Agung Wibowo²⁾, Dini Anggraini³⁾

Email: suherman@yahoo.com (correspondent author)²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁻³⁾

Info Artikel

Diserahkan Feb 2022
Diterima Maret 2022
Diterbitkan Maret 2022

Kata Kunci:
Stres Kerja,
Lingkungan Kerja,
Komunikasi, Kinerja
Perawat

Keywords:
*Job Stress, Work
Environment,
Communication,
Nurse Performance*

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS. Awal Bros Batam yang berjumlah 70 orang dengan sampel penelitian sebanyak 70 responden. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; 1) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. 3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Abstract

This study is to analyze the effect of work stress, work environment, and communication partially and simultaneously on the performance of nurses. The population in this study were nurses at the hospital. Awal Bros Batam, totaling 70 people with a research sample of 70 respondents. The sampling technique in this study used a census. The data analysis technique used multiple linear regression. Based on the results of the study it can be concluded that; 1) Job stress has a significant effect on the performance of nurses. 2) The work environment affects the performance of nurses. 3) Communication has a significant effect on the performance of nurses. 4) Work Stress, Work Environment and Communication have a positive and significant effect on the performance of nurses.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini terjadi perubahan ekonomi yang begitu pesat, akibatnya munculah sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Memperhatikan komunikasi, lingkungan kerja dan stress kerja pegawai dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawai meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus meminimalisir stres kerja. Dengan ditambah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dan tingkat stress kerja yang tidak terlalu berlebih yang dirasakan oleh para pegawainya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang maksimal, dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 2019). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Selain faktor upah dan lingkungan kerja faktor lain nya adalah stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Rice (2012), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika

urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diperoleh hasil yang mengatakan bahwa mereka mengalami stress kerja, lingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas kenyamanan seperti pengharum ruangan yang dapat menyebabkan bau yang tidak sedap mengganggu dalam keefektifan dalam melaksanakan, adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi yang dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan keterlambatan hadir karyawan, kurangnya keramahan terhadap pasien yang berobat ke rumah sakit, stress yang mempengaruhi emosi pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan berhubungan dengan tingkat kinerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat?
4. Apakah stress kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat?

Komunikasi

Kelancaran berkomunikasi dengan lisan bagi setiap orang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Anggara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran dan hambatan berkomunikasi sebagai berikut: 1) Faktor pengetahuan, semakin luas pengetahuan yang dimiliki seseorang semakin banyak perbendaharaan kata yang dapat memberikan dorongan bagi yang bersangkutan untuk berbicara lebih lancar. 2) Faktor Pengalaman, semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin terbiasa ia menghadapi sesuatu. Orang yang sering menghadapi massa, sering berbicara dimuka umum, akan lancar berbicara dalam keadaan apapun dan dengan siapapun. 3) Faktor inteligensi, orang yang inteligensinya rendah, biasanya kurang lancar dalam berbicararena kurang memiliki kekayaan perbendaharaan kata dan bahasa yang baik. Cara berbicaranya terputus-putus, bahkan antara kata yang satu dengan yang lainnya tidak/kurang adanya relevansi. 4) Faktor kepribadian, orang yang mempunyai sifat pemalu dan kurang pergaulan, biasanya kurang lancar berbicara. 5) Faktor biologis, kelumpuhan organ berbicara dapat menimbulkan kelainan-kelainan, seperti: Sulit mengatakan kata desis (lispings) karena ada kelainan pada rahang, bibir, gigi. Berbicara tidak jelas (sluring) yang disebabkan oleh bibir (sumbing), rahang, lidah tidak aktif. Berbicara ragu-ragu, gagap yang disebabkan tidak bisa berbicara dengan orang banyak, sifat pemalu.

Lingkungan Kerja

Kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Perawat akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu

kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2017).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan–pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan (Nitisemito 2012).

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2019), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk (2017), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Anoraga (2012), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2012).

Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Menurut Prawirosentono (2017), kinerja 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan perawat dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 2015).

Menurut Gibson (2017), mendefinisikan kinerja perawat sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja perawat adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan,

lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis yang dikumpulkan yaitu: Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah singkat RS. Awal Bros Batam, struktur organisasi-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu dalam dan literatur penelitian ini menggunakan data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berasal dari hasil penelitian penyebaran kuesioner dan dari data perusahaan.

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang terdiri dari data responden seperti nama, usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data primer bisa berupa opini subjek orang secara individual atau kelompok yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melainkan melalui media perantara yang disusun dalam sebuah arsip.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Metode pengumpulan data yang digunakan:

1. Studi pustaka, dalam studi kepustakaan dapat dikemukakan suatu teori yang dapat digunakan untuk kepentingan penelitian. Untuk itu penulis akan melakukan studi pustaka dengan berbagai cara yaitu membaca buku-buku, browsing dari internet dan media massa sebagai referensi bagi penulis untuk menyusun.
2. Data yang diperoleh langsung dari sampel penelitian atau responden melalui kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan.
3. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyelidikan melalui sumber dokumen.

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Sugiyono (2019) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban nilai rinci sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 4
- b. Setuju (S) diberi bobot 3
- c. Ragu-ragu (R) diberi bobot 2
- d. Tidak setuju (TS) diberi bobot 1

e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode ini merupakan suatu bentuk cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan, menganalisa yang bersifat menjelaskan dan menguraikan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan teori yang mendukung pembahasan sehingga memberikan keterangan yang lengkap sebagai bahan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013)

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang berhubungan dengan metode pengelompokan dan peringkasan data sehingga penyajian data akan lebih informatif. Analisis deskriptif yang dipakai adalah analisa mean atau rata-rata, median, modus, standart deviasi. Perhitungan dan penyajiannya dengan menggunakan program SPSS 2.0.

2. Uji Reliabilitasi

Reliabilitasi adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah teknik alpha cronbach, dengan rumusan sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left(\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right) \right]$$

Keterangan:

r_{tt} : Reliabilitasi instrument

σ^2 : Variabel total

$\sum \sigma^2$: \sum variabel butir

k : Banyaknya butir pertanyaan atau \sum soal

3. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen X dengan satu variabel dependen Y, yang dinyatakan dengan rumus, (Sugiyono, 2019)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Y = kinerja perawat

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Komunikasi

ε = Nilai Residu

4. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Adapun langkah-langkah dari uji t adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Tingkat signifikansi (α) = 5% ; t tabel = n - k - 1

3) Rumus uji t

$$t = \frac{b_i}{\sigma_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

σ_{b_i} = standar error koefisien regresi

4) Criteria pengujian

- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$.

- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$.

5. Uji R^2

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen, (Sugiyono, 2009). Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{1 - \sum e_i^2}{\sum y_i^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

e_i^2 : Nilai kuadrat residual

y_i^2 : Nilai kuadrat variabel

6. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dari uji F adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Tingkat signifikansi (α) = 5% ; F tabel α (k - 1 ; n - k)

c. Rumus uji F

$$F = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel bebas

d. Kriteria pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikan $> 0,05$.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian pada seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini hasilnya valid.

Uji Reliabilitas

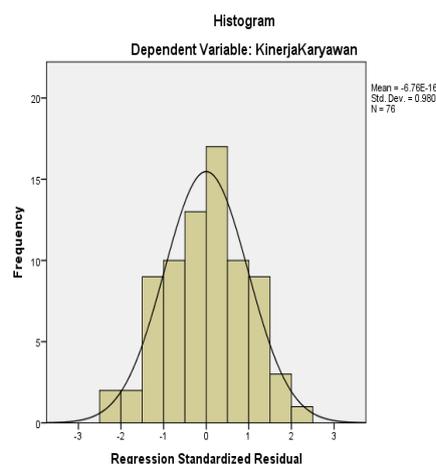
Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* $>$ dari nilai *r* table atau menggunakan *cut off point*

yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh indikator adalah reliabel.

Uji Normalitas

Syarat data yang layak uji adalah data tersebut harus berdistribusi normal, uji ini di gunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan histogram, atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS V.20 adalah sebagai berikut

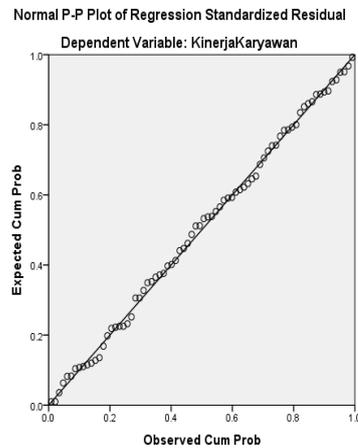
Gambar 1
Histogram Uji Normalitas Data



Sumber: Pengolahan data SPSS V.20, 2020

Jika melihat kurva pada Gambar 1 histogram maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

Gambar 2
Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data



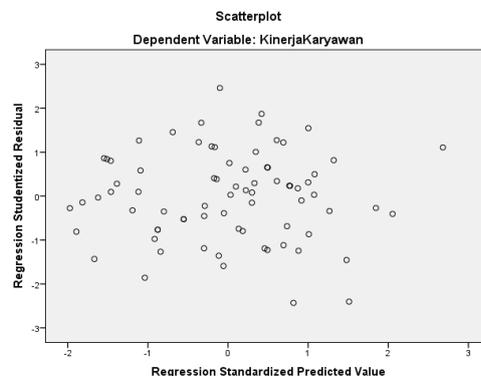
Sumber: Pengolahan data SPSS V.20, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal, dimana suatu variable dapat di katakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar di sekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari pola gambar scatter plot model tersebut. Model regresi linier berganda terbatas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak di gunakan dalam penelitian, jika output scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan ststistik.

Gambar 3
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data SPSS V.20, 2020

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

Berdasarkan tabel 4.14 Variabel Upah memiliki tolerance 0.684 dan VIF 2,251 Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance 0.684 dan VIF 2,251 Variabel Stress Kerja memiliki nilai tolerance 0.684 dan VIF 2,251 sehingga dapat di nyatakan bebas multikoloniaritas dimana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji T

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2012).

Rumus yang digunakan yaitu:

$$t = r \sqrt{n-2} \frac{1}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

derajat kebebasan df = n-4, $\alpha = 0,10$

kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20, 2016

Dari ketentuan ($n - 4 = 76 - 4 = 72$) tersebut di peroleh angka t Tabel sebesar 1.294 dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan.

H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel upah t_{hitung} untuk Upah sebesar $3.133 >$ dari $t_{tabel} 1.294$ artinya stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis kedua yang diajukan.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja t_{hitung} untuk Lingkungan kerja sebesar $2.736 >$ dari $t_{tabel} 1.294$ artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis ketiga yang diajukan.

H_a : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat.

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja perawat.

Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel komunikasi t_{hitung} untuk Komunikasi sebesar $3.399 >$ dari t_{tabel} 1.294 artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dikatakan berpengaruh, apabila memiliki nilai f hitung $>$ f tabel, selain itu pula memiliki nilai probabilitas $<$ dari nilai standar. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = $10,939 >$ 2.730 (f tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 <$ 0,05. Yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama stress kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,841 dan termasuk dalam kategori tepat. Hal ini berarti 84,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi, sedangkan sisanya yaitu 15,9 % kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Stres kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Manajemen hendaknya memperhatikan kebutuhan perawat agar stress kerja bisa diminimalisir.
2. Manajemen diharapkan untuk mempertahankan sistem kerja yang ada saat ini.
3. Manajemen hendaknya meningkatkan efektifitas komunikasi, salah satu caranya melalui pelatihan, seminar, dan workshop untuk perawat.
4. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada manajemen RS Awal Bros kota Batam, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- [4] Dharma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [6] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- [7] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [8] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [9] Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- [10] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- [11] Pasolong, Harbani. 2012. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [13] Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- [14] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.

- [15] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [16] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [17] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- [18] Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [19] Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [20] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [21] Sedarmayanti. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- [22] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [23] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- [24] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta. Online.