

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI RSUD)

Rut Manggiasih, H.P. Sunardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract: *This study aims to determine whether there is influence of the work environment and work stress on employee performance (in the case study RSUD.) both partially and simultaneously. The number of respondents in this study was 150, of which the respondent is an employee who works as a medical and non-medical personnel who work in Koja Regional General Hospital. From the data that has been processed using the method of data analysis that test the validity, reliability test, normality test, the classical assumptions, multiple linear regression analysis and hypothesis testing through SPSS, the obtained results as follows: (1) the work environment positive and significant effect on employee performance, (2) work stress positive and significant effect on the performance of employees, and (3) work environment and work stress simultaneously significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Employee Performance, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu rumah sakit adalah kinerja karyawannya. Karyawan rumah sakit memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan pasien dalam hal pelayanan. Menurut Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa:

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.”

Dari definisi kinerja karyawan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menunjukkan hasil pekerjaan yang dilakukan dan untuk mencapai hasil maka karyawan harus melakukan tugasnya sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Namun seringkali perusahaan maupun rumah sakit menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Apabila individu dalam rumah sakit yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka pelayanan rumah sakit dapat tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu rumah sakit itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, stres kerja dan faktor-faktor lainnya.

Sunyoto (2012:43), mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. 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, penerangan dan lain-lain”. Berdasarkan pendapat di atas, maka lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya.

Mangkunegara (2011:157), mengemukakan bahwa stres kerja adalah: “Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”. Dari pengertian di atas mengenai stres kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menekan karyawan akibat pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan, dan dapat mempengaruhi cara berpikir maupun emosi karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan salah satu rumah sakit umum yang melayani pasien dari berbagai kalangan. Di dalam memenuhi kebutuhan pasien atas pelayanan jasa yang baik dan optimal juga tuntutan dari manajemen rumah sakit, terkadang karyawan menemui kendala berupa stres kerja dan gang-

guan dari lingkungan kerja. Maka dari itu, melalui penelitian ini peneliti berharap dapat membantu pihak rumah sakit dalam menemukan pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini bertujuan agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas sehingga akan menjadi jelas. Dalam hal ini masalah yang akan dipecahkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD.
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67), ada dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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. Oleh Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Dalam bukunya Mangkunegara juga menuliskan pendapat dari David C. McClelland yang berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja atau kinerja dengan predikat terpuji. Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2001) dalam jurnal Putra (2013), yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi karyawan saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang organisasi hanya mengutamakan salah satu saja, tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal. Manajemen atau pemimpin diharap berupaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:44), sebagai berikut:

- a. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu:
 1. Kepemimpinan yang baik
 2. Distribusi informasi yang baik
 3. Kondisi kerja yang baik
 4. Sistem pengupahan yang jelas
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- d. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
- e. Sirkulasi udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup juga sangat diperlukan maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan ventilasi yang cukup.
- f. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan nyaman, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sumber Penyebab Stres

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan bisa terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Sumber-sumber stres menurut Wahjono (2010:110) yaitu:

1. Faktor lingkungan
Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.
2. Faktor organisasi
Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stress antara lain:
 - a) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
 - b) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
 - c) Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
 - d) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan

peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.

- e) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

3. Faktor individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut diantara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Dampak Stres Kerja

Menurut Wahjono (2010:112) ada tiga kategori umum sebagai konsekuensi dari stres yaitu:

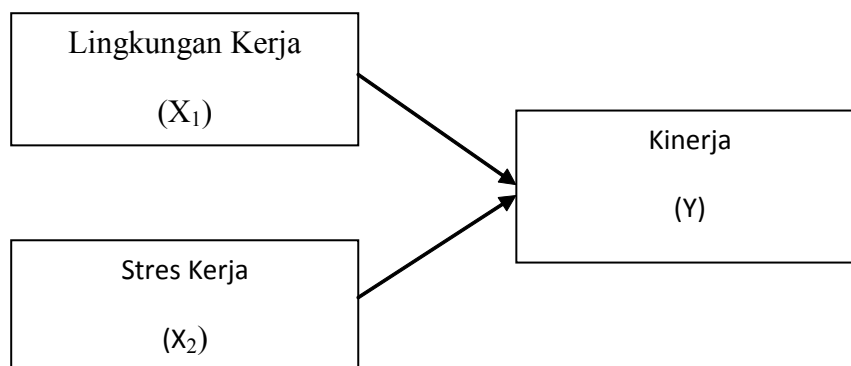
1. Gejala Fisiologis
2. Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
3. Gejala Psikologis
4. Stres muncul dalam bentuk keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
5. Gejala Perilaku
6. Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Sedangkan menurut Stephen Robbins (2003) dalam Suharsono (2012:178) mengajukan saran untuk mengatasi stres dengan beberapa pendekatan sebagai berikut:

- a. Pendekatan individual
Pada dasarnya sebagian stres diakibatkan oleh individu itu sendiri oleh karena itu seharusnya juga mampu mengatasi sendiri. Beberapa teknis dapat dilakukan antara lain dengan mengatur waktu, meningkatkan latihan fisik, melakukan relaksasi, dan meningkatkan dukungan sosial.
- b. Pendekatan organisasional
Sebagian stres diakibatkan oleh kondisi organisasional seperti, beban tugas dan tanggung jawab, peran, perubahan organisasi, hubungan atau komunikasi dan lain-lain. Namun dengan merancang ulang pekerjaan dapat mengurangi stres dan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN

Supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka rumah sakit juga harus memerhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dan stres kerja di rumah sakit sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Penjelasan mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Husin Umar 2008 diolah

Hipotesis

Menurut J.W. Buckley et al. (2006) dalam Sangadji dan Sopiha (2010:90) menyebutkan bahwa: "Hipotesis adalah suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul."

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penulisan ini adalah skala Likert. Menurut Ghazali (2009:45), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Kurang setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Operasional Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional variabel untuk variabel independen dan variabel dependen:

1. Variabel bebas (Independent variabel)

Menurut Suharso (2012:38) "Variabel bebas atau disebut juga variabel prediktor merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan positif dan negatif". Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu:

Tabel 1
Operasional Variabel Independen

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Saydam (2000:266) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra-sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri".	Tempat bekerja Fasilitas Kebersihan Pencahayaan Ketenangan Hubungan karyawan
Stres Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2006:204), mengatakan bahwa stres kerja adalah "Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis".	Beban tugas yang terlalu berat Desakan waktu penyelesaian pekerjaan Supervisi yang kurang baik Ketidakjelasan posisi dan peran dalam perusahaan

2. Variabel Terikat (Dependent variabel)

Variabel terikat atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian (Suharso, 2012:37). Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu :

Tabel 2
Operasional Variabel Dependen

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124)."	Mutu pekerjaan atau kualitas pekerjaan Inisiatif Pengetahuan tentang pekerjaan Tanggung jawab Pemanfaatan waktu

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dengan menggunakan program SPSS.

1. Pengujian Instrumen Pengumpulan Data

- a) Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*.

Kriteria pengujian untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *corrected item-total correlation* > 0,3 , maka variabel tersebut valid
- Jika nilai *corrected item-total correlation* < 0,3 , maka variabel tersebut tidak valid

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	20.4400	15.067	.564	.691
LK2	20.9600	14.670	.607	.680
LK3	20.8000	15.745	.336	.745
LK4	20.4200	15.883	.450	.715
LK5	20.3533	15.787	.473	.711
LK6	20.8467	15.527	.390	.731
LK7	20.4600	15.673	.434	.719

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	18.0867	10.066	.434	.654
SK2	17.9200	10.396	.357	.679
SK3	17.7533	10.402	.434	.655
SK4	17.9000	10.279	.404	.663
SK5	18.0733	9.223	.453	.649
SK6	17.8667	9.714	.487	.637

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	23.2467	9.100	.623	.763
KK2	23.3667	10.543	.429	.798
KK3	23.2200	10.079	.550	.777
KK4	23.2333	9.952	.646	.762
KK5	23.3067	10.281	.530	.780
KK6	23.2200	10.106	.553	.776
KK7	23.2867	10.394	.453	.794

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Dari output perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa corrected item-total correlation untuk keseluruhan butir pertanyaan ketiga tabel yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,3 , berarti seluruh butir pertanyaan dikatakan valid.

- b) Uji reliabilitas, kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seorang responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Dari output perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk keseluruhan butir pertanyaan masing-masing variabel bernilai > 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan variabel dikatakan reliabel atau andal.

- c) Uji normalitas, untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas, dapat dilihat pada tabel Kolmogorov-Smirnov. Standar distribusi data dikatakan normal jika nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai alpha yang ditentukan sebesar 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80320010
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.047
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Dari output perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,844 dan signifikan pada 0,475 lebih besar dari alpha sebesar 0,05 hal ini berarti bahwa terbukti distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji multikolonieritas, untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolonieritas dalam model regresi ini dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

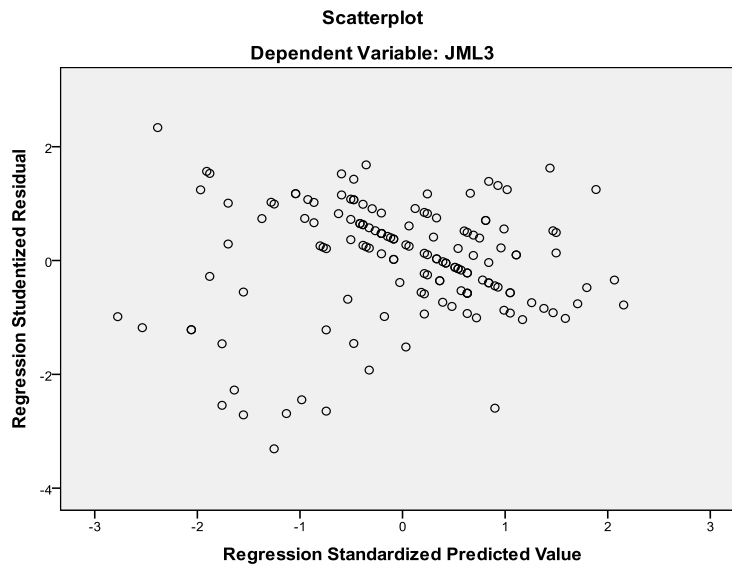
Tabel 10
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.958	1.835		5.970	.000		
LK	.486	.051	.600	9.457	.000	1.000	1.000
SK	.209	.063	.211	3.328	.001	1.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Dari output SPSS di atas, diketahui bahwa besarnya nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti terbukti tidak terdapat masalah multikolonieritas.

- b) Uji heteroskedastisitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *standardized* (Ghozali, 2009:125).



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Dari output perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa gambar plot terlihat titik-titik data menyebar. Hal ini berarti terbukti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.958	1.835		5.970	.000
	LK	.486	.051	.600	9.457	.000
	SK	.209	.063	.211	3.328	.001

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 10,958 + 0,486 (X1) + 0,209 (X2)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,958 artinya jika lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 10,958.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b1) sebesar 0,486 artinya jika nilai faktor lingkungan kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,486.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (b2) sebesar 0,209, artinya jika nilai faktor stres kerja membaik mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,209.

Tabel 12
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.400	2.82221

a. Predictors: (Constant), JML2, JML1

b. Dependent Variable: JML3

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,408 atau (40,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 40,8%. Artinya variasi data yang ditimbulkan dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah 40,8%, sedangkan sisanya 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai Sign t lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Tabel 13
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.958	1.835		5.970	.000
	JML1	.486	.051	.600	9.457	.000
	JML2	.209	.063	.211	3.328	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2013

Berdasarkan hasil SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap dependennya dapat dilihat sebagai berikut:

- Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 4,86 dan nilai sign. t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. hipotesis 1 dapat diterima.
- Uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,209, dan nilai probabilitas sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD. sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

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

1. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 4,86 dan nilai sign.t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD.
2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,209, dan nilai sign.t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD.
3. Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,408 atau (40,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 40,8%. Artinya variasi data yang ditimbulkan dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah 40,8%, sedangkan sisanya 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 10. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, Fariz Ramanda (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Narya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* vol.6 no.1. Hal. 1-8.
- Sangadji dan Sopiah (2010). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saydam, Gouzali (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sinambela, Lijan Poltak (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Edisi 1, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharso, Puguh (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.
- Suharsono (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Sunyoto, Danang (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manuis Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjono, Sentot Imam (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

