

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun:

**ARIEF SETYA SANDHI  
12010110151085**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Arief Setya Sandhi  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110151085  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
pada RSUD Puri Asih Salatiga)**  
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, Juni 2013

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)

NIP. 195212071978031001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Arief Setya Sandhi  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110151085  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
pada RSUD Puri Asih Salatiga)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 20 Juni 2013**

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU ( ..... )
2. Dr. Dra. Hj. Indi Djastuti, MS ( ..... )
3. Dra. Rini Nugraheni, MM ( ..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Arief Setya Sandhi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, Juni 2013

Yang membuat pernyataan,

(Arief Setya Sandhi)

NIM. 12010110151085

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this researched is to know what is the direct effect of work motivation, work environment, and work stress toward employee's performance by using quantity approach. The subject is the employee in Public Hospital of Puri Asih, Salatiga which has capacity of 98 persons. Method used to collect data in the research is questionnaire. Technique used in the research to get the conclusion is a multiple linear regression technique. Analyzing data by using a multiple linear regression's technique, it shown result that  $Y = 0,324 X_1 + 0,228 X_2 - 0,267 X_3$ . It interpret that the work motivation and work environment have positive effect toward employee's performance and work stress have negative effect toward employee's performance. Because of the significant value of work motivation and work stress is less than 0,05 and the significant value of work environment is more than 0,05 so, that can be concluded that there is the effect of work motivation and work stress significantly toward employee's performance in Public Hospital of Puri Asih Salatiga and there is not the effect of work environment significantly toward employee's performance in Public Hospital of Puri Asih Salatiga.*

**Key Words:** *Work Motivation, Work Environment, Work Stress, Employee's Performance*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Asih, Salatiga dengan total 98 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier berganda. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa  $Y = 0,324 X_1 + 0,228 X_2 - 0,267 X_3$ . Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi motivasi kerja dan stres kerja kurang dari 0,05 dan nilai signifikansi lingkungan kerja lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga dan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah: 6-8)*

*“Di dunia kehidupan adalah proses untuk menjadi yang terbaik, setiap waktu adalah pembelajaran, setiap waktu adalah berharga maka berlomba-lombalah dalam kebaikan agar mendapat manfaat dan kebahagiaan.”*

*“Melihat segala sesuatu dilandasi dengan bijaksana agar dapat mengambil keputusan dengan baik dan bijak.”*

*“Jadikanlah ilmu berguna bagi diri sendiri dan orang lain.”*

*Skripsi ini dipersembahkan untuk*

*Kedua orang tua, saudara dan keluarga*

*Serta teman-teman dan sahabat*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat terlampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan, pengarahan dan meluangkan waktu selama proses penyusunan skripsi.
3. Drs. H. Mustafa Kamal, MM selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan dan pengarahan selama masa perkuliahan di Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, dan bimbingan selama

masa perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

5. Seluruh staf bagian administrasi, perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga yang telah memberikan ijin penelitian, partisipasi karyawan sebagai responden dan membantu kelancaran dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua beserta kedua adik yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, perhatian sehingga dalam proses pembuatan skripsi ini dapat berjalan lancar.
8. Teman-teman Program Studi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, teman se-angkatan Eksman UNDIP 2010, teman se-kelas konsentrasi MSDM, dan teman-teman dekat.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis menantikan kritik dan saran yang membangun atas penulisan karya ilmiah ini agar dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan .....	7
1.3.1 Tujuan .....	7
1.3.2 Kegunaan .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10

2.1.1	Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2	Motivasi Kerja.....	11
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4	Stres Kerja.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu.....	28
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
2.4	Hipotesis.....	31
	<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
3.1.1	Variabel Penelitian.....	32
3.1.2	Definisi Operasional.....	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1	Populasi.....	35
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1	Uji Validitas.....	37
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.1	Uji Normalitas.....	38
3.6.2	Uji Multikolinieritas.....	39
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7	Analisis Linier Berganda.....	40

3.8 Uji <i>Goodnes of Fit</i> .....	41
3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
3.8.2 Uji F .....	42
3.8.3 Uji t .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum .....	45
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	46
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	43
4.1.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin .....	47
4.1.2.2 Responden Menurut Usia .....	48
4.1.2.3 Responden Menurut Pendidikan .....	49
4.2 Analisis Data .....	50
4.2.1 Deskripsi Penilaian Data Variabel .....	50
4.2.1.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	51
4.2.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	52
4.2.1.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja .....	53
4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	54
4.3 Analisis Data Kuantitatif .....	54
4.3.1 Uji Validitas .....	54
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.1 Uji Normalitas .....	57
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	58
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	59

4.5 Pengujian Hipotesis .....	60
4.5.1 Uji F .....	60
4.5.2 Uji t .....	60
4.5.2.1 Variabel Motivasi Kerja .....	61
4.5.2.2 Variabel Lingkungan Kerja .....	61
4.5.2.3 Variabel Stres Kerja .....	62
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4.7 Koefisien Determinasi .....	63
4.8 Pembahasan .....	64
4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.8.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Keterbatasan .....	66
5.3 Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2012 .....	5
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.2	Usia Responden .....	48
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	49
Tabel 4.4	Indeks Motivasi Kerja .....	51
Tabel 4.5	Indeks Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.6	Indeks Stres Kerja .....	53
Tabel 4.7	Indeks Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.8	Uji Validitas .....	55
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji t .....	61
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Keerangka Pemikiran Teoritis .....	30
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A	Surat Ijin Penelitian .....	72
Lampiran B	Kuesioner Penelitian .....	73
Lampiran C	Tabulasi Data Penelitian .....	77
Lampiran D	Pengolahan Data SPSS .....	79

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Edwin B. Flippo (1998) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Dengan diadakannya riset sumber daya manusia (karyawan) secara intens diharapkan perusahaan/instansi mendapat umpan balik guna perbaikan kinerja perusahaan/instansi.

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah

akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, perusahaan akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan modal perusahaan yang utama. Maka karyawan merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat. Biaya rekrutmen dan seleksi yang besar, tingkat penerimaan tenaga kerja akan menjadikan pimpinan perusahaan berhati-hati menjaga sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik seiring perubahan jaman.

Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Menurut Scott (1992) motivasi adalah rangkaian pemberi dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi mewakili dari proses psikologi manusia menentukan arah tujuan dan kehadiran untuk menjalankan suatu aktifitas dengan sukarela agar mencapai tujuan tertentu (Mitchell, 1982). Motivasi akan mendorong secara penuh perilaku, memberi perintah perilaku dan menjadi dasar manusia (Bartol dan Martin, 1998). Mengetahui informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Dengan lingkungan yang memadai, menurut Sedarmayanti (2001) terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Dalam pekerjaan tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi karyawan yang mungkin berdampak pada memunculkan stres pekerjaan.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan

perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu perusahaan jasa bidang pelayanan yaitu pada Rumah Sakit Umum Puri Asih di Kota Salatiga, yang dirasa bisa mewakili perusahaan jasa yang masih berkembang dan sebagai bahan peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan pada bidang sumber daya manusianya. Dengan persaingan di sektor jasa pelayanan kesehatan yang terus meningkat dengan tuntutan peningkatan pelayanan maka dibutuhkan karyawan dengan peningkatan kinerja. Kinerja Pelayanan Rumah sakit akan menarik konsumen pengguna jasa kesehatan untuk menjadi pilihan bagi pasien sebagai pelanggan.

Stres kerja menurut Hans Selye dalam Munandar (2008), stres adalah suatu abstraksi, dimana orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*), namun yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres. Menurut Hani Handoko (2008) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya (1) beban kerja yang berlebihan (2) tekanan atau desakan waktu. Dalam kaitanya dengan Rumah Sakit Puri Asih dengan melihat data Tabel 1.1 dimana jumlah pengunjung semakin meningkat dibandingkan jumlah karyawan yang tetap selama satu periode tahun 2012, memperlihatkan dampak beban kerja bertambah dan desakan waktu kerja yang lebih panjang maka akan meningkatkan/ menambah stres pada kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2012**

<b>BULAN</b>	<b>RAWAT JALAN</b>	<b>IGD</b>	<b>RAWAT INAP</b>
JANUARI	1330	587	216
FEBRUARI	1343	498	198
MARET	1364	560	240
APRIL	1303	496	225
MEI	1372	516	208
JUNI	1213	529	205
JULI	1307	553	215
AGUSTUS	1422	611	211
SEPTEMBER	1417	594	224
OKTOBER	1445	606	215
NOVEMBER	1460	616	216
DESEMBER	1419	663	237
<b>TOTAL</b>	16395	6829	2610
<b>RATA-RATA</b>	2049,375	853,625	326,25

Sumber : RSU Puri Asih Salatiga

Dengan mengetahui pasien terus bertambah mengakibatkan beban pekerjaan bertambah berdampak pada pelayanan dan kestabilan kinerja karyawan. Dibandingkan dengan tenaga kerja yang tersedia tidak menunjukkan peningkatan terlalu banyak, pada rentang bulan Januari-Juni 2012 sebanyak 91 karyawan dan pada bulan Juli-Desember 2012 sebanyak 98 karyawan. Dengan peningkatan pelayanan pasien yang bertambah dan peningkatan karyawan yang tidak terlalu signifikan bertambah belum tentu kinerja pelayanan juga sudah lebih baik, maka adanya penelitian bagaimana kinerja karyawan dengan adanya peningkatan pelayanan pasien, dengan mempertimbangkan pengaruh dari tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja kondusif dan dengan adanya kemungkinan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Terdapat riset gap pada penelitian yang berbeda dilakukan oleh Joko Purnomo (2007) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa secara parsial hanya pada kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Lucky Wulan A.(2011) pada Desperindag Kota Semarang, mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang lain menggunakan regresi berganda yang dilakukan Jerry Marcellinus L (2009) pada PT Nemanac Rendem mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan pada stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya penelitian Ida Ayu W (2012) pada Swalayan Era Mart di Samarinda mengenai pengaruh konflik pekerjaan, konflik keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil konflik pekerjaan dan konflik keluarga tidak berpengaruh tetapi pada stress kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kaitanya dengan kinerja karyawan dalam memberikan perhatian pada penelitian dan pengembangan pada sumber daya manusianya. Dengan melihat pengaruh signifikan dari motivasi kerja karyawan, lingkungan rumah sakit yang

kondusif dan stres kerja dapat dijadikan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di ambil judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

### **1.3.1 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Puri Asih Salatiga.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga.

### **1.3.2 Kegunaan**

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, serta stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisi hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi pihak organisasi, pihak akademis, maupun pihak lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka. Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Produktivitas individu menurut Mathis (2001), kinerja seseorang tergantung dari 3 faktor, kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Kinerja dilihat dengan adanya penilaian kinerja, menurut Dessler (1997) penilaian kinerja diartikan suatu prosedur yang meliputi 3 hal yaitu penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan standar kerja dan memberi umpan balik pada karyawan untuk memotivasi memperbaiki kinerjanya atau terus bekerja lebih giat lagi. Tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang didalam penilaian kerja karyawan seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan

kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kerja antar lain:

1. Kualitas pekerjaan: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan
5. Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari membandingkan standar kerja yang sudah ada, target atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Hani Handoko (2001) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Mengetahui sejauh mana kinerja karyawan secara optimal dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja, perbaikan, promosi dan penetapan gaji.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Menurut Mathis (2001) merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Maslow dalam Munandar (2008) menjelaskan individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat ini dipuaskan, individu tersebut tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting individu tersebut untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda. Selanjutnya, Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (faali)

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan individu, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, individu menjumpai kebutuhan ini dalam 'bentuk asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan individu menjumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

### 4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
- b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status

Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Luthans (2006) menjelaskan motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

1. Kebutuhan: tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis, misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air.
2. Dorongan: terbentuk untuk mengurangi kebutuhan.
3. Insentif: didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan.

Lingkungan fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas parkir luar gedung, lokasi, rancangan gedung sampai pada pencahayaan, suara yang

mempengaruhi ruang kerja pada tenaga kerja. Lingkungan kerja/kondisi kerja (Munandar, 2008) antara lain:

a. Iluminasi (penerangan)

- Kadar (*intensity*) cahaya
- Distribusi cahaya
- Sinar yang menyilaukan

b. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Warna dapat digunakan sebagai (Schultz, 1982 dalam Munandar, 2008):

- Alat sandi atau *coding device*
- Upaya menghindari ketegangan mata
- Alat untuk menciptakan ilusi tentang besarnya dan suhunya ruangan kerja

c. Bising (*noise*)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi yang tidak diinginkan (Munandar, 2008).

d. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan,

pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Schultz (1982) dalam Munandar (2008) mengemukakan hasil penelitian, bahwa lebih 80% dari penyelia dan bukan penyelia berpendapat, musik sebagai latar belakang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Suyatno (1985) dalam Munandar (2008) berpendapat bahwa musik pengiring kerja harus dipandu oleh pertimbangan sebagai berikut:

1. Musik dalam bekerja harus menciptakan suasana akustik yang menghasilkan efek menguntungkan pada pikiran.
2. Musik akan bernilai sekali pada pekerja tangan pada pekerja repetitif dan pekerjaan lain yang hanya memerlukan sedikit kegiatan mental.
3. Musik tidak akan bernilai tinggi jika ada suara atau bunyi lain yang cukup keras.
4. Musik bernada meriah diperdengarkan secara singkat pada awal hari, permulaan kerja, untuk membangkitkan gairah, diperdengarkan juga pada akhir hari, dan empat kali masing-masing selama setengah jam diperdengarkan musik ringan ditengah hari.
5. Tempo musik jangan terlalu lambat (*slow*) tetapi juga jangan terlalu cepat. Irama yang lambat bisa menidurkan sedangkan irama yang cepat bisa mengganggu dan menciptakan ketergesaan.

Menurut Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang juga tersusun secara baik, sedangkan suasana

kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. 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. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

##### b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga

mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang

tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan hal penting bersama dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan akan sangat terpengaruhi pada keadaan lingkungan kerja non fisik, contohnya pada hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Dengan hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain serta kepada pimpinan tercipta dengan baik akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan dapat lebih baik dan meningkat. Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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

#### **2.1.4 Stres Kerja**

Menurut Gulo (1980) pengertian stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Schuler dalam Hani Handoko (1979) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis/fisiologis individu (anggota organisasi/karyawan).

Menurut Hans Selye dalam Munandar (2008), stres adalah suatu abstraksi, orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres. Menurut Hurrell (1988) dalam Munandar (2008) faktor-faktor di pekerjaan berdasarkan penelitian yang dapat menimbulkan stres digolongkan kedalam lima kategori, yaitu:

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, dibagi menjadi dua antara lain:
  - a. Tuntutan fisik: bising, vibrasi, *hygiene*.
  - b. Tuntutan tugas: kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari risiko dan bahaya.
2. Peran dan organisasi

- a. Konflik peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki
- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya

Miles dan Perreault (1976) dalam Munandar (2008) membedakan empat jenis konflik peran, yaitu:

- Konflik peran-pribadi: tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya
- Konflik '*intrasender*': tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil

- Konflik '*intersender*': tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan oranglain tidak
- Peran dengan beban berlebih: tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ia tangani secara efektif

b. Ketaksaan peran

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran menurut Everly dan Girdano dalam Munandar (2008):

- Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja
- Kesamaran tentang tanggung jawab
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan

3. Pengembangan karier

Everly dan Girdano menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan kerja dan mencegah timbulnya frustrasi pada para tenaga kerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stres), perlu diperhatikan tiga unsur yang penting dalam pengembangan karier, yaitu:

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

a. *Job Insecurity*

Reorganisaasi dianggap perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan lama yang hilang dan dan adanya pekerjaan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

b. *Over and Under-promotion*

Tiga faktor yang menyebabkan promosi dirasakan sebagai stres, yaitu:

- Perubahan-perubahan nyata dari fungsi pekerjaan, misalnya menjadi fungsi pemantau, penyelia
- Penambahan tanggung jawab terhadap manusia, produksi dan uang
- Perubahan dalam peran sosial yang 'menemani' promosinya, misalnya menjadi ketua dari berbagai macam panitia, mewakili atau menjadi anggota dari delegasi organisasi dalam negosiasi dengan pihak-pihak lain.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Dalam Munandar (2008) harus hidup dengan orang lain, menurut Selye merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor

utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Argyris, 1964; Cooper, 1973).

#### 5. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial.

Menurut Luthans (2006) secara tradisional bidang perilaku organisasi membahas stres dan konflik secara terpisah. Secara konseptual stres dan konflik adalah sama. Interaksi individu, kelompok dan organisasi lebih berhubungan dengan konflik. Pada tingkat individu (intrapersonal), stres dan konflik dapat dibahas bersama. Stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Penting juga untuk menunjukkan bahwa:

- a. Stres bukan hanya masalah kecemasan
- b. Stres bukan hanya ketegangan saraf
- c. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk, atau dihindari

Hani Handoko (2008) menyatakan karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hani Handoko (2008) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan

- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yg tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Mengenai penyebab stres, Robbins (2006) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh

waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f. Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam *Journal of Applied Psychology*, terdapat empat dimensi yaitu:

1. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi.
2. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok.
3. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua.
4. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

Motivasi termasuk elemen utama yang mempengaruhi proses manusia dalam pembelajaran pada segala aspek dan bidang. Rafikul Islam dan Akhad Zaki (2008) melakukan penelitian tentang identifikasi motivasi kerja pada perusahaan yang ada di Malaysia, dan diperoleh perspektif karyawan pada perusahaan produksi dan pelayanan jasa. Didapatkan bahwa faktor motivasi kerja karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Muchamad Ari dan Pahlawansjah Harahap (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Best Semarang)” menjelaskan kinerja perusahaan ditentukan oleh kontribusi dari masing-masing kinerja individu. Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

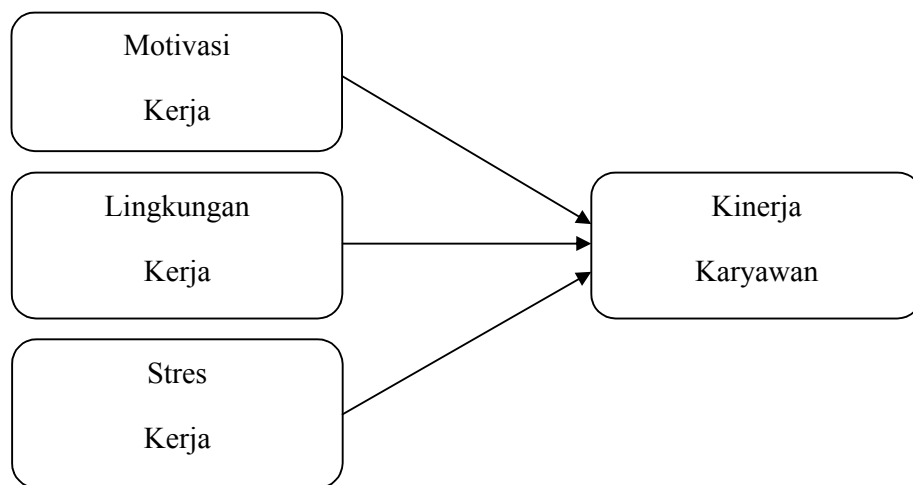
Reni Hidayati (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan” menjelaskan stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka teori di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Keterangan : ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi dalam penelitian ini ditentukan pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang kedudukannya proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_2$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.  $H_3$ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### 3.1.1 Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady (1981) dalam Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Kidder (1981) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Menurut Augusty Ferdinand (2011) perlakuan terhadap variabel akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan.

1. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama dalam penelitian. Hakikat dalam sebuah masalah dapat mudah terlihat dengan mengenali variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ).

### 3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam Sugiyono (2001) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil kerja/karya yang dihasilkan oleh setiap karyawan untuk membantu suatu perusahaan/instansi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan/instansi tersebut.	Menurut Dessler (1997): <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kehadiran</li> <li>✓ Kualitas kerja</li> <li>✓ Standar kualitas</li> </ul>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang paling kuat sesuai	Menurut Maslow dalam Munandar (2008): <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Upah/gaji yang layak</li> <li>✓ Kebutuhan rasa aman</li> </ul>

	waktu, keadaan serta pengalaman bersangkutan mengikuti suatu hierarki.	✓ Kebutuhan harga diri
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Segala sesuatu baik fisik maupun non fisik disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkanya.	Menurut Sedarmayanti (2001) : ✓ Kebersihan ✓ Kerja sama antar kelompok ✓ Penerangan/iluminasi
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	Suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis/fisiologis individu (anggota organisasi/karyawan)	Menurut Hurrell dalam Munandar (2008): ✓ Tuntutan tugas ✓ Konflik peran ✓ Hubungan kerja antar karyawan

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi Augusty Ferdinand (2011) adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga sebanyak 98 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, maka oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel (Augusty Ferdinand, 2011). Teknik pengambilan sampel yang dirumuskan adalah :

$$= \frac{1}{1 + \dots}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

d = presisi yang ditetapkan atau prosentasi kelonggaran ketidak telitian karena

kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

(margin of error) = 5%

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan RSUD Puri Asih Salatiga dengan jumlah 98 orang, maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$= \frac{\quad}{(\%)} \leftrightarrow = 78,71$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 78,71 responden. Dan setelah dibulatkan menjadi 79 responden. Jadi, jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 79 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1) Data primer

Data primer menurut Sugiyono (2002) adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

#### 2) Data sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2002) adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, jumlah kunjungan pasien, dan profil perusahaan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua macam yaitu dengan kuesioner :

Kuesioner atau daftar pertanyaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang sudah tersedia. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup. Pada pertanyaan tertutup yang telah tersedia yaitu dengan cara meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1 sampai 10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval, dan diberi nilai sangat tidak setuju atau sangat setuju. Contoh kategori *agree-disagree scale*:

Sangat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sangat
Tidak											Setuju
Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Augusty Ferdinand (2011) pada dasarnya kata “*valid*” mengandung makna yang sinonim dengan kata “*good*”. *Validity* dimaksudkan sebagai “*to measure what should be measured*”. Misalnya bila ingin mengukur “minat membeli” maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang

digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur minat membeli. Bila sesuai maka instrument tersebut disebut sebagai instrument yang *valid*.

Menurut Imam Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan melihat/ cara membandingkan nilai *hitung r* dengan nilai *tabel r* dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ), dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Jika :  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  , berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Augusty Ferdinand (2011) menyatakan sebuah skala atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan tersebut reliabel atau terpecaja bila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama pada setiap kali dilakukan pengukuran. Imam Ghozali (2005) menyatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tiap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

## **3.6 Uji Asumsi Klasik**

### **3.6.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau

tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram, data akan dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk melengkung menyerupai lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Imam Ghozali (2005) menyatakan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6.2 Uji Multikolinearitas**

Imam Ghozali (2005) menyatakan multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas Imam Ghozali (2005).

### 3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*standarized* Imam Ghozali (2005). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7 Analisis Linier Berganda

Augusty Ferdinand (2011) menyatakan model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap

satu variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu: pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stress kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y) RSUD Puri Asih Salatiga. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Stress Kerja

e = Kesalahan Pengganggu (*error*)

### 3.8 Uji *Goodnes of Fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana  $H_0$  diterima Imam Ghozali (2005).

#### 3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir pada semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Maka sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik, Imam Ghozali (2005).

### 3.8.2 Uji F

Dalam Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Berarti, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Dapat berarti bahwa semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% artinya semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik F dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik F hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$ , Imam Ghozali (2005).

### 3.8.3 Uji t

Menurut Imam Ghozali (2005), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Berarti, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_i \neq 0$$

Dapat berarti bahwa variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Maka kita dapat

menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual yang memengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen, Imam Ghozali (2005).