

# **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT**

(Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang)



## **SKRIPSI**

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

Disusun Oleh:

**RAMA DIFA YOGA**  
**NIM. 12010110141041**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rama Difa Yoga

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141041

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 22 Desember 2014

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 19700617199802100

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Rama Difa Yoga  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141041  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada  
RS Panti Wilasa Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 Desember 2014**

Tim Penguji :

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM. (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE, M.Si. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rama Difa Yoga, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam 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 penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / 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, 22 Desember 2014

Pembuat pernyataan,

**Rama Difa Yoga**

NIM : 12010110141041

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Kadang, ketidakmampuan kita menyikapi “terang” itu lebih bahaya. Cahaya  
kerap membuat jumawa”**

**Bekerja keras tanpa ilmu sama saja kosong. Punya ilmu tetapi tidak bisa  
menggunakannya itu juga sama saja bohong. Tidak punya ilmu dan tidak mau  
bekerja, maka jangan pernah bermimpi untuk sukses!**

**(Rama Difa Yoga)**

**“Membeli masa depan itu bukan dengan janji, tetapi dengan mempersiapkan  
hari ini”**

**Persembahan :**

**Skripsi ini saya persembahkan sebagai hadiah terindah untuk ibu  
saya tercinta**

## ABSTRAK

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini Rumah Sakit merupakan organisasi atau lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan medis maka kinerja karyawan yang baik dan optimal dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit tersebut dalam mencapai visi dan misinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 67 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling* dan pengukuran kuisioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hasil koefisien determinasi total sebesar 50,3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja perawat) sangat terbatas. Dari hasil Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja lebih besar terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: kinerja, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja

## ***ABSTRACT***

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

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

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

Keywords : job stress , job satisfaction , work environment

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt atas kemurahan serta rahmat-NYA dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Semarang)**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing, memotivasi, memberikan saran dan pemikiran selama proses penyelesaian skripsi ini.



4. Ibu Eisha Lataruva, SE., MM selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
6. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Kedua orang tua penulis Ir. Fatoni Wasono dan Dyah Purnasari, SH., yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan mendukung penulis baik moril maupun materiil setiap waktu.
8. Saudara penulis, Dwiky Yanuar Fajaryan dan Tody Yunanda yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Yuni selaku pimpinan/kepala bagian keperawatan RS Panti Wilasa Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di RS Panti Wilasa Semarang.
10. Seluruh perawat RS Panti Wilasa Semarang yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.
11. Sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Danu Budi Utomo, SE., Taufik Agung dan Pribadi Darmawan Insan yang selalu mengingatkan, menyemangati dan membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.

12. Teman-teman Manajemen 2010 yang juga kumpulan orang hebat dan selalu penuh keceriaan Gandi dan Bahtiar. Kita semua hebat.
13. Keluarga KKN Desa Banyuputih yang membuat kenangan manis dalam perjalanan hidupku Holan, Vira, Wibhi, Kanida, Jerry, Gita, Sam, Oki. Semangat terus buat kalian.
14. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Senarang, 22 Desember 2014

Penulis

Rama Difa Yoga

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	13
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	13
1.4 Sistematika Penulisan .....	13

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja .....	15
2.1.2 Stres Kerja.....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	32
2.2 Keterkaitan Antar Variabel .....	40
2.3 Penelitian Terdahulu .....	43
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	44
2.5 Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	46
3.2 Populasi dan Sampel .....	50
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5 Metode dan Analisis Data.....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	65
4.2 Gambaran Umum Responden .....	68
4.3 Analisis Data.....	72
4.4 Pembahasan .....	90

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	95
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Implikasi Kebijakan .....	96
5.3 Saran-Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	99
LAMPIRAN .....	101

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Laporan Sasaran Mutu Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum ..... 10
Tabel 4.1	Usia, Kelamin Responden, Status Perkawainan, Jumlah Anak dan Pendidikan..... 69
Tabel 4.2	Pendidikan dan Masa Kerja Responden ..... 71
Tabel 4.3	Tabel Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner ..... 73
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Reliabilitas ..... 74
Tabel 4.5	Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Stress Kerja..... 76
Tabel 4.6	Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kepuasan Kerja ..... 78
Tabel 4.7	Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Lingkungan ..... 79
Tabel 4.8	Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja ..... 80
Tabel 4.9	Pengujian Multikolinieritas..... 83
Tabel 4.10	Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear ..... 86
Tabel 4.11	Uji Model..... 87
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi ..... 88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Pengujian normalitas .....	82
Gambar 4.2 Pengujian heterokedastisitas .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Ijin Penelitian .....	101
Lampiran B Kuesioner Penelitian .....	102
Lampiran C Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	109
Lampiran D Hasil Olah Data.....	113



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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

Marimin dkk (2004, dalam Luthfan 2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi.

Apresiasi dan perhatian sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi sebuah organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luthfan, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002, dalam Luthfan 2011). Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif dan merugikan bagi suatu organisasi. Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Kirkaldy dalam Gita Pratiwi (2010) stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stres saat bekerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya

ternyata tidak pasti (Robbins, 2008). Menurut Handoko (2000, dalam Nicko Permana) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Ashar Sunyoto Munandar (2008, dalam Luthfan 2011) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan sangat merugikan organisasi. Stres kerja tidak datang dengan sendirinya, stres kerja muncul karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Robbins (2008) mengatakan bahwa timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Dalam faktor organisasi terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat stres karyawan yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tingkat hidup organisasi. Selain itu Robbins (2006) menyatakan bahwa stres kerja memiliki bermacam dampak berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yaitu berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, sakit kepala, dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, cepat timbul rasa bosan, ketidakpuasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas karyawan, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya sangat berdampak buruk bagi organisasi karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002, dalam Luthfan 2011). Pola U terbalik tersebut menunjukkan pengaruh tingkat stres (rendah – tinggi) dan kinerja (rendah – tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira – kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas

sesuatu pekerjaan (Hani Handoko, 2001). Howell dan Dipboye ( dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka para tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja akan berdampak buruk pada pekerjaannya, kemungkinan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, dan tentu hal ini dapat merugikan organisasi. Dapat disimpulkan dari ketiga pengertian tersebut bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam pekerjaannya, memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja yang semakin berkurang, serta tingkat keluar masuk karyawan semakin bertambah. Hal ini telah dibuktikan oleh Manahan P. Tampubolon (2008, dalam Siti) yang menyatakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya dengan baik menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuknya karyawan. Tentunya ini sangat merugikan organisasi yang bersangkutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya menurut Munandar (2008, dalam Luthfan 2011) yang menyatakan bahwa terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji atau imbalan yang dirasakan adil, hubungan antara atasan dengan bawahan yang baik, rekan-rekan kerja yang menunjang, serta kondisi kerja yang menunjang pula. Banyak cara yang dilakukan oleh manajer untuk mengukur kepuasan kerja salah satunya dengan melakukan pendekatan pada karyawan. Ada dua pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2006) yaitu peringkat global tunggal dan skor perhitungan yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal ini hanya sekedar menanyakan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya dengan lima skala jawaban mulai dari sangat puas sampai sangat tidak puas. Sedangkan metode skor perhitungan yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan dikatakan lebih canggih karena pendekatan melalui metode ini dapat mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya dengan sikap yang positif, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tersebut terhadap pekerjaannya, semakin positif sikap kerja makin besar juga kepuasan kerjanya. Untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu

diperhatikan agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi organisasi tersebut.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dalam pekerjaannya secara optimal, aman, nyaman dan sehat. Penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa lebih senang, nyaman dan lebih mudah untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga kinerjanya tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat para karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat menurun. Menurut Sedarmayanti (2011, dalam Nicko Permana 2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Terdapat dua kategori dalam lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan

yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Nitisemito (2002, dalam Nicko Permana 2006) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kemudian yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan pemimpin dan dengan sesama rekannya. Apabila hubungan ini berjalan dengan sangat baik maka karyawan tersebut akan merasa sangat nyaman berada di lingkungan tempat dia bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam. Dalam penelitiannya Shahu dan Gole (2008, dalam Nicko Permana 2006) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif (-0,377) dan kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Yenhui Ouyang (2009, dalam Luthfan 2011) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,104,  $p < 0,05$ ) terhadap kinerja. Penelitian oleh Imtiaz dan Ahmad (2008, dalam Luthfan 2011), dan



Salami (2010, dalam Luthfan 2011) mendukung hasil penelitian Shahu dan Gole (2008, dalam Nicko Permana 2006), yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini tidak dominan karena pengaruh stres kerja terhadap kinerja lebih besar. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar (0,222) yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Lain halnya dengan Linawati (2010) yang melalui hasil penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $t$  hitung 1,725 dengan tingkat signifikan 0,089 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil objek penelitian di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis. Kinerja karyawan yang tinggi dan optimal sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam pelaksanaan pelayanan, bagian keperawatan merupakan Sumber Daya Manusia yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Dalam hal melayani pasien, perawat bekerja hingga larut malam bahkan hingga pagi hari lagi

guna memberikan pelayanan terhadap pasien apabila pasien tersebut memerlukan bantuan mendadak. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

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

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

Sumber: Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, 2014

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

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

penyebab tersebut diduga faktor stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dilakukan penelitian di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, didukung dengan adanya data laporan sasaran mutu perawat yang berkelanjutan dan cenderung mengalami penurunan dari target yang telah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit Panti Wilasa dapat dilihat pada tahun 2009 yang hanya mencapai 83% untuk kinerja perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan dari target yang ditentukan sebesar 90%, tahun 2011 sebesar 85%, tahun 2012 sebesar 82%, dan tahun 2013 sebesar 80%. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat, diperoleh informasi mengenai beban kerja yang terlalu tinggi yang menjadikan tekanan bagi perawat dalam bekerja, selain itu juga terdapat ketidakpuasan perawat mengenai promosi jabatan dan gaji yang diterima. Kemudian informasi yang didapat melalui wawancara dengan kepala bagian keperawatan terdapat keluhan dari perawat mengenai ketidaknyamanan pada fasilitas di rumah sakit, yaitu kurangnya tempat beristirahat bagi para perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stress kerja, kepuasan kerja, dan

lingkungan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini Rumah Sakit merupakan organisasi atau lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan medis maka kinerja karyawan yang baik dan optimal dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit tersebut dalam mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia pada rumah sakit yang sering dan hampir setiap saat berinteraksi dengan pasien adalah perawat. Perawat hampir setiap hari berinteraksi dengan pasien untuk membantu pasien dalam mendapatkan tindakan medis sementara dan melayani keperluan para pasien dengan tidak mengenal waktu, karena para perawat harus siap apabila pasien sewaktu waktu membutuhkannya. Hal ini dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena apabila perawat tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka dalam bekerja mereka tidak akan maksimal, kemudian apabila perawat bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung semisal hubungan dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan tidak baik atau kondisi tempat mereka bekerja tidak nyaman maka kinerja mereka akan menurun sehingga dapat menghambat organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Maka hal ini dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian pada Rumah Sakit tersebut dan fokus terhadap bagaimana cara-cara untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan memperhatikan faktor-faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dari rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RS. Panti Wilasa?

2. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS.Panti Wilasa?
3. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Panti Wilasa?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dengan mengamati dan menganalisis, serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari kegiatan perkuliahan.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya guna menambah khasanah dalam akademik sehingga bermanfaat untuk pengembangan ilmu khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Agar dapat mempermudah dalam memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini pembahasannya dilakukan secara sistematis meliputi:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, dan kerangka pikir.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian, hal-hal yang terangkum dalam bab ini antara lain variabel penelitian termasuk pengukuran dan definisi operasionalnya, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum responden, alat analisis, dan pembahasan

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi pihak yang bersangkutan ataupun peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk atau pelayanan jasa yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luthfan 2011) sependapat dengan pernyataan Mangkunegara (2004) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya (Handoko,2008).

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak negatif dan merugikan bagi suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

#### **2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Wirawan (2009, dalam Luthfan 2011) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:



a. Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang.

Faktor-faktor bawaan, misalnya:

1. Bakat
2. Sifat Pribadi
3. Keadaan fisik dan kejiwaan

Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh ketika pegawai berkembang, misalnya:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Etos kerja
4. Pengalaman kerja
5. Motivasi kerja

b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal

organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor Lingkungan Eksternal Pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi serta budaya masyarakat.

Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- b. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Manurung (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres menurut Robbins (2006) adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu

menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres merupakan suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

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

- 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 yang 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, antara lain:

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 diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana 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 dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

Munandar (2008) mengelompokkan pembangkit stres (*stressors*) kedalam lima kategori besar, yaitu:

A. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan, faktor ini meliputi:

### 1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi pembangkit stres. Kondisi fisik tersebut meliputi bising, vibrasi (getaran), serta kesehatan dan kebersihan.

### 2. Tuntutan Tugas

#### a. Kerja Shift/Kerja Malam

Kerja *shift* atau kerja malam dapat menyebabkan gangguan kesehatan bagi para pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik.

#### b. Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

### B. Peran Individu dalam Organisasi

Tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*disfunction*) peran, yang dapat menjadi pembangkit stres misalnya konflik peran serta kebimbangan peran (*role ambiguity*). Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki; tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting; serta pertentangan nilai-nilai dan keyakinan pribadi dengan tugas atau pekerjaan yang dijalankan. Kebimbangan peran (*role ambiguity*) dirasakan

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

#### C. Pengembangan Karier

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

#### D. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.

#### E. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Faktor ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan memberi tekanan pada individu seperti konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan.

Anggapan mengenai stres kebanyakan menuju pada hal yang negatif, seperti suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Stres tidak selalu dipandang sebagai hal yang negatif. Apabila dimanfaatkan dengan baik maka stres dapat meningkatkan prestasi kerja. Munandar (2008) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Ada beberapa cara untuk mengurangi stres kerja (Handoko, 2008), diantaranya dengan memindahkan karyawan ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda, menyediakan lingkungan kerja yang baru, pelatihan dan pengembangan karier, serta program konseling. Ada beberapa manfaat dari program konseling, diantaranya pemberian nasehat, penentraman hati, komunikasi, pengenduran ketegangan emosional, penjernihan pemikiran serta reorientasi.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson (2000, dalam Luthfan 2011) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap



dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun.

### **2.1.3.1 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value theory*.

#### 1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

## 2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah

dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

### 3. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001, dalam Nicko Permana 2006) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

#### a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

#### c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. Komponen Genetik (*Dispositional/genetic components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **2.1.3.2 Mengukur Kepuasan Kerja**

Pekerja memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins,2006), yaitu sebagai berikut:

1. *Single Global Rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Sebagian besar orang pada umumnya merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, walaupun terdapat perbedaan kepuasan diantara mereka. Kepuasan kerja lebih tinggi dirasakan oleh mereka yang berada di negara industri maju. Tingkat kepuasan kerja menurun pada awal abad XXI karena menurunnya perkembangan ekonomi.

Penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003, dalam Nicko Permana 2006) tentang kepuasan kerja menunjukkan adanya indikasi berikut ini:

- a. *White-collar personnel* (manajer dan profesional) cenderung lebih puas daripada *blue-collar personnel* (pekerja fisik,pekerja pabrik).
- b. *Older people* pada umumnya lebih puas dengan pekerjaannya daripada orang yang lebih muda.

- c. Orang yang lebih berpengalaman di pekerjaannya sangat puas daripada mereka yang kurang pengalaman.
- d. Wanita dan anggota kelompok minoritas cenderung lebih tidak puas terhadap pekerjaan daripada orang pria dan anggota kelompok mayoritas

### **2.1.3.3 Respons terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi dimana sebagian terbesar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins (2006) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi

organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

#### 4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

### **2.1.3.4 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron (2003, dalam Nicko Permana 2006) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

#### 2. Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik



yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito (2000, dalam Luthfan 2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2009, dalam Luthfan 2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **2.1.4.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009, Luthfan 2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009, dalam Luthfan 2011) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Misalkan: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009, Luthfan 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Nitisemito (2000, dalam Luthfan 2011) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung

kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009, dalam Luthfan 2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut

ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang

berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada

umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna, wangi-wangian yang menyenangkan. Robbins (2006) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja.

## **2.2 Keterkaitan antar Variabel**

### **2.2.1 Keterkaitan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja**

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (Handoko, 2008). Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Handoko (2008) menyatakan karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

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



Dari uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat**

### **2.2.2 Keterkaitan antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

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

Kebutuhan para karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja atau dengan pekerjaan). Handoko (2008) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008, dalam Nicko Permana 2006) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari uraian diatas tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat**

**2.2.3 Keterkaitan antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

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

Dari uraian diatas tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat**

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif yaitu sebesar -0,3774 terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,2599 terhadap kinerja. Hasil penelitian

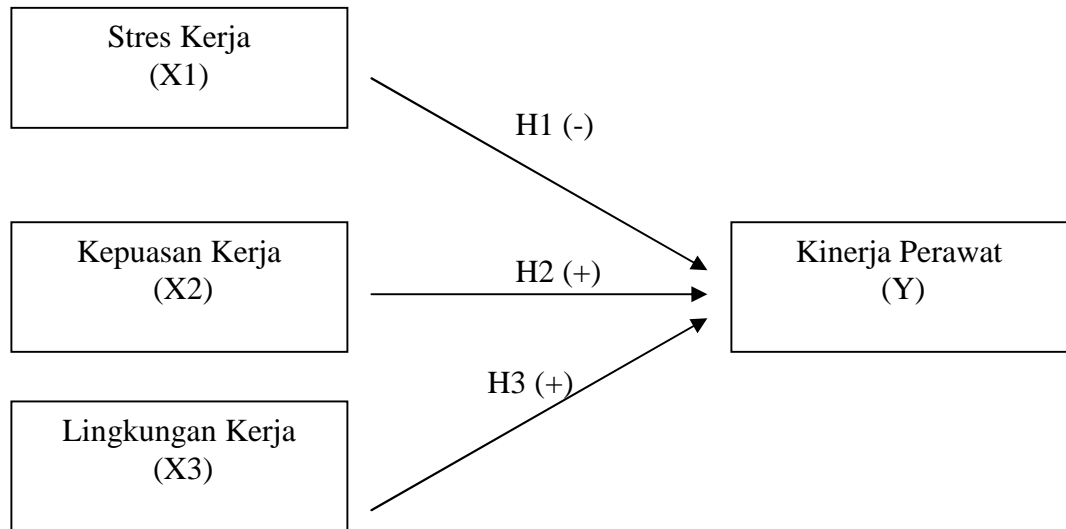
yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008) mendukung hasil penelitian Shahu dan Gole, yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Devi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana (2006) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel didalam sebuah model penelitian.

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y)

### Model penelitian



### 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2005). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Sugiyono (2004) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*): Kinerja Perawat (Y).
- b. Variabel bebas (*independent variable*): Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3).

##### **3.1.2 Definisi Operasional Variabel**

Sugiyono (2004) menyatakan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian. Dengan

pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan didalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel dapat diukur. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (Dependent Variable)

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004)

Maka kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Bernardin & Russel, 2006) yaitu :

- Kualitas (*Quality*),
- Kuantitas (*Quantity*),
- Ketepatan waktu (*Timeliness*),
- Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*),
- Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

b. Variabel Bebas (Independent Variable)

Definisi operasional bebas yang meliputi stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sebagai berikut:

## 1. Stres Kerja (X1)

Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Handoko 2000).

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) antara lain:

- beban pekerjaan,
- ketidakjelasan peran atau ambiguitas,
- tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan,
- kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi,
- standar kerja atasan yang sulit dipenuhi dan
- ketidakjelasan promosi,

Skala Stress kerja diukur dengan skala lima poin (5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju).

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Hal ini tampak dalam



sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Jika karyawan merasa puas dalam pekerjaan, maka mereka akan bersifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya (Handoko, 2001). Maka variabel kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut Luthans (2006) yaitu:

- Kepuasan dengan gaji
- Kepuasan dengan promosi
- Kepuasan dengan rekan kerja
- Kepuasan dengan penyelia
- Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2007) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- Kebersihan
- Keamanan kerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi 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 (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang berjumlah 200 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi (Ferdinand, 2006).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*, dengan cara disebar oleh kepala bagian keperawatan secara acak. Pengambilan sampel menggunakan metode ini dengan mengambil sampel anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2004). Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah para perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan jumlah 200 orang.

Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = *margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = 66,67 = 67 \text{ orang}$$

Dari hasil tersebut, minimum sampel yang diperoleh adalah 67 responden.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data merupakan sesuatu yang dibutuhkan atau digunakan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Sesuatu yang dimaksud adalah informasi yang bersifat fakta. Data merupakan informasi yang sudah diolah kedalam bentuk tabel atau grafik. Dapat disimpulkan bahwa data merupakan sesuatu yang sangat berguna bagi peneliti khususnya dalam proses penelitian, dan dapat mendukung hasil penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa:

a. Data Primer.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Ferdinand, 2006).

b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

a) Kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

b) Observasi.

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c) Wawancara.

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih.

d) Studi Pustaka.

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan

dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Editing, yaitu kegiatan untuk memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden. Beberapa tahap yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah:
  2. Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan yang diajukan.
  3. Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan.
  4. Konsistensi jawaban responden.
5. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
6. Tabulasi, yaitu kegiatan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean.
7. Skala Pengukuran, yaitu sebuah tolak ukur tambahan yang memberikan suatu skor berdasarkan jumlah dan intensitas responden dalam serangkaian pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert* dimana tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam

penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan, sikap, atau persepsi. Pengukuran ini membagi responden dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu. Tingkatan skala *Linkert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5. Nilai untuk skala *Linkert* ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negative dan nilai 5 untuk nilai positif, seperti:

- |    |                     |   |   |
|----|---------------------|---|---|
| 1. | Sangat tidak setuju | = | 1 |
| 2. | Tidak setuju        | = | 2 |
| 3. | Ragu-ragu           | = | 3 |
| 4. | Setuju              | = | 4 |
| 5. | Sangat setuju       | = | 5 |

8. Menganalisis Data, dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji *validitas* dan *reliabilitas* untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan.

### 3.5.1 Analisis Angka Indeks

Analisis angka indeks bertujuan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2006).

Untuk mengetahui derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, sebuah indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks: } [(\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)+(\%F5x5)] / 5$$

Dimana: F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2, dan seterusnya hingga F5

Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai atau skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$5. \text{ Batas bawah rentang skor: } (\%F_x1)/5 = (100\% \times 1)/5 = 100/5 = 20\%$$

$$6. \text{ Batas atas rentang skor: } (\%F_x5)/5 = (100\% \times 5)/5 = 500/5 = 100\%$$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20% hingga 100%, dengan rentang sebesar 80%. Dengan menggunakan *three box method* maka rentang sebesar 80% dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26.67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00-46,67% : Rendah

46,68-73,35% : Sedang

73,36-100% : Tinggi

### 3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Suatu pertanyaan dalam sebuah penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji *validitas* dan *reliabilitas*.

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur . Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika indikator (pernyataan) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti periset.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan analisis faktor. Jika hasil menunjukkan persebaran nilai *loading factor* sesuai dengan indikator variabel yang diukur maka dinyatakan valid. Pada penelitian ini uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan konsisten atau handal jika jawaban dari responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti harus mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan terhadap responden (Mas'ud, 2004).

Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows*. SPSS



memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*

(a). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ .

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk pengolahan data. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, metode ini mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil regresi yang baik (Ghozali, 2006).

Tahap analisis awal untuk menguji model yang digunakan dalam penelitian ini, agar diperoleh model regresi yang dapat dipertanggung jawabkan dan tidak bias atau disebut BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*) maka dilakukan uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### **3.5.3.1 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2006).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu

*varianceinflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $<0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2006). Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005).

Pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar-dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membantu pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2006):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat terlihat tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji

normalitas dengan statistik dapat digunakan melalui uji Shapiro-Wilk yaitu dengan menggunakan data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data diurut, kemudian dibagi dalam dua kelompok untuk dikonversi dalam Shapiro Wilk. Dapat juga dilanjutkan transformasi nilai z untuk dapat dihitung luasan kurva normal.

Signifikansi dibandingkan dengan tabel Shapiro Wilk. Signifikansi uji T3 nilai dibandingkan dengan nilai tabel Shapiro wilk, untuk dilihat posisi nilai probabilitasnya (p). Jika nilai p lebih dari 5%, maka Ho diterima; ditolak. Jika nilai p kurang dari 5%, maka Ho ditolak; diterima. Persyaratan menggunakan uji Shapiro Wilk yaitu: data berskala interval atau ratio (kuantitatif), data tunggal atau belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi, data dari sampel random.

### **3.6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Perawat

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Variabel lain yang tidak diteliti

### 3.7 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya (Ghozali, 2006). Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji F dan uji t.

#### 3.7.1 Uji Model (Uji F)

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

Langkah-langkah pengujian, sebagai berikut:

- 1) Menemukan formulasi Ho dan Ha.
  - a) Ho :  $\beta_i = 0$  : Variabel Independen (X1,X2,X3) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y)

- b)  $H_a : \beta_i \neq 0$  : Variabel Independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
- 2) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):
- a) Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
- b) Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
- 3) Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:
- a) Bila F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan.
- b) Bila F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Cara menghitung F hitung:

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

Dimana:

$R^2$  = Koefisien

$k$  = Banyaknya koefisien regresi

$n$  = Banyaknya sampel

### 3.7.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menemukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  : Variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

$H_a$ :  $H_1 < 0$ ,  $H_a$ :  $H_2 \& H_3 > 0$  : Variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, tergantung hasilnya positif atau negatif.

2. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):

- a) Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

- b) Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
3. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:
- a) Apabila t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel  $X_i$  tidak berpengaruh positif dengan variabel  $Y$ .
- b) Apabila t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel  $X_i$  berpengaruh positif dengan variabel  $Y$ .

Cara menghitung:

$$t = \frac{(b_i)}{SE_{b_i}}$$

Dimana:

$b_i$  = koefisien korelasi

$SE_{b_i}$  = standart *error* koefisien regresi.

t = t hitung

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel  $X$  terhadap variasi naik turunnya variabel  $Y$ , yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.