



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA DAERAH (RSJ)
PROVINSI JAMBI TAHUN 2023**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**DISUSUN OLEH:
Angga Ramadhana Putra
C1B019141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Ramadhana Putra
Nomor Mahasiwa : CIB019141
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD)
Provinsi Jambi tahun 2023

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan penulis tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Bila dikemudian hari didapati ketidak sesuaian sebagaimana pada poin (1) maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar keserjanaan yang saya telah peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 12 September 2023

Yang membuat pernyataan



Angga Ramadhana Putra
NIM. C1B019141

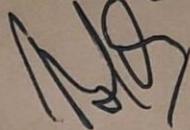
TANDA PERSETUJUAN

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Angga Ramadhana Putra
Nomor Mahasiswa : C1B019141
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi Tahun 2023

Telah disetujui dan disyahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku Untuk mengikuti sidang skripsi pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Pembimbing I



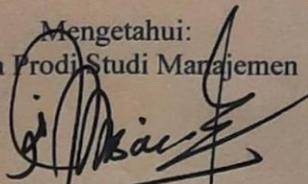
Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc.
NIP.196702151993032004

Jambi, 2023
Pembimbing II



**Dr. Dr. Dipl.-Ing. Rahman Sjarief, M.M., S.H.,
M.H.**
NIP.04.155018.304

Mengetahui:
Ketua Prodi Studi Manajemen



Dr. Musnaini, S.E., M.M.
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

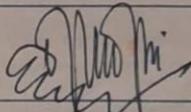
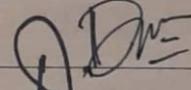
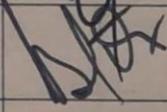
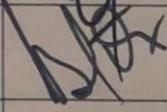
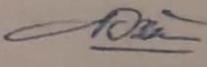
Hari : Senin

Tanggal : 30 Oktober 2023

Jam : 15.30 – 17.00 WIB

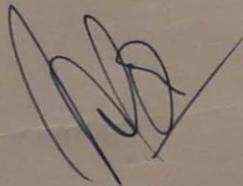
Tempat : Ruang Ujian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua Penguji	Dra. Sumarni, M.M	
Sekretaris Penguji	Dian Mala Fithriani Aira, S.E., MSM	
Penguji Utama	Prof. Dr. Shofia Amin, S.E, M.Si	
Anggota Penguji	Dr. Zulfina Adriani, S.E.,M.Sc.	
	Dr. Dr. Dipl-ing Rachman Sjarief, S.E., MH, MM	

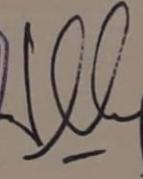
Disahkan Oleh

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zulfina Adriani, S.E.,M.Sc.
NIP. 196702151993032004

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Junaidi, S.E.,M.Si.
NIP. 196706021992031003

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis bisa menulis dan menyelesaikan Skripsi dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi Tahun 2023** ”.. Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Jambi.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan untuk mencapai kesempurnaan sehingga keberhasilan akan sulit tercapai tanpa adanya bimbingan, bantuan serta motivasi dari beberapa pihak.

Secara Khusus, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Bapak Drs. Syafruddin Rusli dan ibu (alm) Nelis Sumiati yang senantiasa mendidik, mendoakan agar menjadi orang yang sukses di masa depan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, dan nasehat kepada saya. Penulis juga berterima kasih kepada kedua pembimbing skripsi ibu Dr. Zulfina Adriani, SE., M.M dan Bapak Dr. Dr. Dipl. Ing. Rachman Sjarief, S.E., M.H., M.M yang telah memberikan arahan, dan motivasi tiada henti sebagai pembimbing sehingga selesainya skripsi ini. Penulis juga Menyadari Penulisan skripsi banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Jambi
2. Bapak Dr. H. Junaidi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
3. Ibu Dr. Zulfina Adriani, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi,

4. Ibu Dr.Musnaini,SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan arahan dan nasehat selama mengikuti kegiatan perkuliahan
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen beserta staf Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan,bimbingan,pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Teruntuk kakak pertama saya dr.Nesya eka putri dan kakak kedua saya Rully Saputra A.Md.Kep yang selalu mendukung,memberi semangat dan motivasi
7. Teruntuk Pihak Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Jambi yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan Penelitian
8. Teruntuk:Nico,Giska,Fira,Adi,Acel,Afifah,Febri,Yadi,Rino,Hariadi,Ardiansyah,Zhafirah,Anggun,Adel,Syifa dan seluruh Teman Kelas N-005 Dan Kelas R-005.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini masih dapat kekurangan dan keterbatasan.Saya Berharap dengan adanya penelitian ini juga dapat memberikan bantuan dan ilmu bagi peneliti lanjutan ataupun pembaca pada umumnya.atas perhatiannya penulis ucapkan Terima Kasih.

Jambi, 2023

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan data yang penelitian yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi sebanyak 77 responden yang merupakan perawat di RSJ Daerah Provinsi Jambi yang menangani pasien dengan gangguan jiwa. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis menggunakan Software SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.03 dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress and the work environment on the performance of Regional Mental Hospital (RSJ) Nurses in Jambi Province in 2023. This research is quantitative in nature and the research data used is primary and secondary data. The population and sample are nurses at the Jambi Regional Mental Hospital, 77 respondents who are nurses at the Jambi Province Regional Mental Hospital who treat patients with mental disorders. Data collection was carried out using Validity and Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing using SPSS Software. The research results show that there is an influence between work stress on the performance of nurses at the Regional Mental Hospital (RSJD) Jambi Province with a significance of 0.03 and there is an influence between the work environment on the performance of nurses at the Regional Mental Hospital (RSJD) Jambi Province with a significance of 0.000.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Nurse Performance

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	i
TANDA PERSETUJUAN	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan	9
1. Tujuan Umum.....	9
2. Tujuan Khusus.....	9
1.4 Manfaat	10
1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi	10
2. Manfaat Bagi Perawat	10
3. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis	10
4. Manfaat Bagi Penulis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kerangka Teori Kerja.....	11
2.1.1 Konsep Kinerja Perawat.....	11
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.....	12
2.1.4 Konsep Stes Kerja.....	12
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi stres kerja	13
2.1.5 Konsep Lingkungan Kerja	14
2.1.6 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	15
2.1.7 Keterkaitan antara Variabel.....	16

2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Teori.....	25
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Jenis Sumber Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Definisi Operasional	30
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Metode Pengolahan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.3 Regresi Linier Berganda	37
3.7.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	41
4.1 Gambaran Umum	41
4.2 Sejarah.....	41
4.3 Posisi Strategis	43
4.4 Visi dan Misi	43
4.5 Struktur Organisasi.....	44
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Hasil Penelitian	46
5.1.1 Karakteristik Responden	46
5.1.2 Variabel Penelitian	47
5.2 Analisis Data	48
5.2.1 Uji Validitas dan Reliailitas	48
5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
5.2.3 Regresi Linier Berganda	53
5.2.4 Uji Hipotesis	55
5.3 Pembahasan.....	57

5.3.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi	57
5.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSJD) Provinsi Jambi	58
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	61
6.1 Kesimpulan	61
6.2 Saran.....	61
1. Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi.....	61
2. Bagi Perawat.....	61
3. Bagi Penulis Selanjutnya.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 5.4 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	47
Tabel 5.5 Uji Validitas Kuisisioner	48
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Kuisisioner.....	50
Tabel 5.7 Uji Multikolinearitas	51
Tabel 5.8 Uji Autokorelasi	53
Tabel 5.9 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 5.10 Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	55
Tabel 5.11 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	56
Tabel 5.12 Koefisien Determinasi R Square.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent	68
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	69
Lampiran 3. Master Data	23
Lampiran 4 Output SPSS	31
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, kemajuan ilmu pengetahuan sangat melaju cepat dan fenomena yang tidak bisa dihindari juga ialah seperti inovasi di sektor kesehatan. Namun, dengan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan cepat, maka penyakit yang dihadapi juga semakin rumit dan hal ini membuat rumah sakit harus dapat memberikan layanan dengan prima dan optimal¹. Rumah Sakit adalah alat utama dalam memberikan bantuan medis yang memiliki tugas vital untuk kesejahteraan publik, oleh karena itu Rumah Sakit memiliki tanggung jawab agar dapat menghadirkan suatu bantuan yang optimal untuk masyarakat yang menginginkan bantuan medis dengan pertimbangan salah satu faktor yang menyajikan bantuan medis adalah tenaga medis yang ahli yang mana salah satunya adalah praktisi medis².

Perawat adalah salah satu petugas medis yang memberi pelayanan di untuk memberi pengobatan kepada pasien dan mendukung kesejahteraan pasien, perawat harus kompeten dan memiliki hak dalam tindakan medis berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh selama proses pendidikannya. Perawat menjadi anggota tim yang selalu hadir di setiap fasilitas kesehatan yang sudah semestinya bertanggung jawab terhadap kesehatan pasien baik itu pada pelayanan rawat inap, rawat jalan ataupun pelayanan darurat¹. Karenanya pada dasarnya rumah sakit dan perawat adalah bagian sistem yang tidak dapat dipisahkan dari keterkaitan erat dengan segmen sistem lain yang ada di fasilitas medis, karena bantuan medis memegang posisi krusial dalam penentuan pelayanan berhasil secara menyeluruh³.

Satu elemen yang mendukung keyakinan di atas ialah realitas yang bisa ditemui di setiap departemen pelayanan kesehatan rumah sakit, di mana tim medis dipandu selama 24 jam siaga dalam pemberian layanan kepada pasien. Dengan ketatnya persaingan di industri pelayanan kesehatan, persaingan antar fasilitas

medis juga semakin sengit untuk memenangkan pasar yang semakin terbuka dan dalam menjalankan tanggung jawabnya, perawat rentan mengalami tekanan. Seorang perawat diharuskan untuk selalu menunjukkan profesionalisme dan kualitas tinggi dalam pemberian pelayanan pada pasien. Semakin beban kerja meningkat, hal ini menimbulkan stress karena perawat dihadapkan pada beragam masalah dan keluhan pasien yang beragam, belum lagi dinamika hubungan kerja dengan kolega dan atasan yang mungkin tidak selalu harmonis, ditambah dengan target tugas yang harus dipenuhi⁴.

Dampak stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja di lingkungan pekerjaan bisa menghasilkan transformasi pada individu yang merasakan tekanan tersebut. Transformasi ini seringkali mencakup peningkatan kapasitas kerja, frekuensi keterlambatan masuk kerja, absensi, kesulitan dalam berinteraksi sosial, kekhawatiran mengenai kesalahan yang terjadi, masalah kulit, dan masalah pernapasan⁵.

Stres ini muncul ketika terdapat desakan dari seseorang yang dianggap menantang, menekan, atau membebani bagi kemampuan adaptasi individu. Dampak stres ini mencakup penurunan produktivitas dan dapat mengganggu pelaksanaan pelayanan kesehatan oleh perawat. Stres juga adalah respons umum tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban yang diterimanya. Arti dari beban pekerjaan di sini adalah kumpulan kegiatan yang wajib terselesaikan pada unit organisasi pada rentang waktu tertentu. Tugas-tugas yang diemban oleh perawat sangat beragam, dilakukan secara teratur atau berdasarkan jadwal tertentu (seperti memberikan perawatan, mengevaluasi, mengukur hasil, dan mendokumentasikan), yang berdampak pada penurunan kinerja perawat⁴.

Stres pekerjaan ini dibahas dalam riset Maisury pada tahun 2021 dalam penelitiannya terhadap 644 responden petugas perawatan di 8 gugus kepulauan di Indonesia. Hasilnya menunjukkan 55% (354 individu) mengalami tegangan pekerjaan, dan data keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kejadian tegangan pekerjaan sangat tinggi secara internasional⁶. Disamping itu, di suatu wilayah yang terdapat di Indonesia, yaitu Provinsi Jambi, ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sekitar 38,7% pekerjaan stres perawat di RSJD Provinsi Jambi

disebabkan oleh persepsi tempat kerja dan tugas kerja. Bila ditinjau dari usia, 1,3% perawat berusia 28-32 tahun dan 38-42 tahun mengalami stres kerja tinggi, sedangkan di atas 42 tahun, tingkat stres kerja level sedang atau rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seiring bertambahnya usia, skill individu dalam mengelola stres atau coping stres juga meningkat⁷.

Stres umumnya muncul saat ada desakan yang dianggap menantang, memaksa, atau memberatkan dari adaptabilitas individu. Konsekuensi dari tekanan ini mencakup penurunan produktivitas kinerja dan bisa mengganggu perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Tekanan juga adalah bentuk respons tubuh yang umum terhadap berbagai tuntutan atau beban yang dihadapi. Arti dari tanggungan kerja di sini adalah serangkaian kegiatan terselesaikan oleh unit organisasi dengan periode waktu. Ini termasuk tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan cepat dan dalam batas waktu yang sangat terbatas. Tugas-tugas yang diemban oleh staf perawat sangat beragam, yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang tetap atau frekuensinya (seperti pemberian perawatan, mengevaluasi, pengukuran hasil, pendokumentasian), dan ini mempengaruhi kinerja perawat yang menurun⁴.

Stres kerja adalah salah satu aspek yang akan memengaruhi produktivitas perawat di dalam suatu fasilitas medis. Menurut penelitian oleh Danang (2012), tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat lingkungan kerja mereka dapat memberi pengaruh kinerja dan kepuasan mereka dalam bekerja. Jika kinerja karyawan tidak mencapai harapan, tingkat absensi dan ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan adanya masalah yang perlu diatasi terkait dengan karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan. Penurunan kinerja, salah satunya, mungkin disebabkan oleh tekanan yang dialami oleh karyawan, sesuai dengan temuan Mangkunegara (2013).

Studi yang dilakukan oleh Nurcahyani, dkk (2016) mengenai kaitan antara tingkat tekanan kerja dengan performa perawat menghasilkan temuan bahwa tekanan kerja memengaruhi prestasi perawat. Semakin rendah tingkat tekanan kerja perawat, semakin baik pula performa mereka dalam memberikan perawatan medis. Ini sangat wajar, karena performa individu di lingkungan kerja tertentu

pasti terpengaruh oleh kenyamanan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, yang memungkinkan mereka bekerja dengan efisien. Faktor ini dipicu oleh pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard perawatan medis. Disadari bahwa tiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan serta kesulitan yang unik⁸.

Kajian terkait dampak stress kerja dan produktivitas perawat juga ditemukan dalam riset yang dilakukan oleh Masruro dan Musoli (2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial dan bersama-sama, tekanan kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Ini berarti, jika tekanan kerja tinggi, maka kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung tetap rendah. Sebaliknya, jika tekanan kerja rendah, maka kinerja perawat dapat meningkat⁹.

Disamping stress kerja, lingkungan kerja juga adalah salah satu faktor krusial bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja melibatkan segala hal di sekitar individu yang bisa mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ada dua jenis suasana kerja: lingkungan kerja fisik dan suasana kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen fisik di sekitar lokasi kerja yang mungkin memengaruhi pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, suasana kerja non-fisik merujuk pada kondisi yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, termasuk korelasi sesama pekerja dan hubungan antara pekerja dengan atasan¹⁰.

Lingkungan kerja berkorelasi pada tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerjanya positif, hasilnya memberi dampak positif pula terhadap produktivitas pekerja, begitu juga sebaliknya. Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di sekitar tempat kerja. Sejauh mana tujuan perusahaan tercapai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan terpenuhi tuntutan lingkungannya. Bila kebutuhan lingkungan kerja terpenuhi dengan baik, maka ini akan menciptakan kepuasan kerja, yang akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas karyawan. Jika pekerja merasa nyaman di lingkungan tempatnya bekerja, mereka akan merasa betah di sana dan akan

beraktivitas dengan efektif, sehingga waktu kerja yang dihabiskan akan lebih produktif dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka⁹.

Lingkungan kerja yang mendukung dan positif juga akan menciptakan atmosfer menyenangkan serta aman bagi pekerja guna melaksanakan tugasnya dengan optimal dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan buruk akan mengganggu pekerja, membuat mereka merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi untuk bekerja karena ruang kerja yang tidak menyenangkan, dampaknya juga akan dirasakan oleh rekan kerja lainnya yang berada di area kerja yang sama.

Jika elemen-elemen ini diterapkan dalam lingkungan suatu lembaga atau korporasi, akan membawa dampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan. Satu dari banyak faktor yang memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan atau entitas adalah performa para pekerja. Kinerja merujuk pada hasil yang tercapai oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi, baik itu dalam skala kuantitatif maupun kualitatif. Hasil ini sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab individu, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan selaras dengan standar moral atau etika¹¹.

Studi Masruro dan Musoli (2022) mengenai korelasi antara lingkungan kerja dan performa perawat menghasilkan temuan bahwa sebagian dan bersamaan, lingkungan kerja berkaitan secara signifikan dengan performa perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Ini mengindikasikan bahwa ketika lingkungan kerja kondusif atau bagus, performa juga akan optimal. Kondisi lingkungan kerja memegang peran kunci dalam meningkatkan produktivitas para pekerja⁹.

Penelitian terkait lingkungan kerja dan stres kerja yang dilakukan oleh Yuniraya dan Hendrawan (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat korelasi antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji statistik hubungan stres kerja dan kinerja dan ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berkorelasi dengan kinerja perawat.¹²

Penelitian selanjutnya terkait hubungan stres kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Suherman, dkk (2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut didapatkan dari nilai p-value kedua variabel yang lebih besar dari 0.05.(Suherman, Wibowo and Anggraini, 2022). Stres kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang berhubungan terhadap kinerja seorang perawat. Lingkungan kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang memberikan tekanan psikologis sehingga, stres kerja timbul akan memengaruhi seseorang perawat untuk dapat mengalami stres.

Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis angkat adalah terakit karakteristik tempat yakni Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung , sedangkan penulis mengambil Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dan tujuan dari penelitian yang diangkat dimana penelitian ini mengambil kesesuaian karakteristik subjek untuk melihat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik , sedangkan penelitian terdahulu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja pada aspek psikologis.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah salah satu Unit Pelayanan Daerah Pemerintah Umum Jambi yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Provinsi No. 14 tahun 2002 mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kerja Fasilitas Kesehatan Jiwa Daerah Provinsi Jambi, kemudian disesuaikan dengan Undang-Undang Daerah No. 15 tahun 2008. Pusat pelayanan kesehatan jiwa Provinsi Jambi memiliki 233 staf medis. Sampai sekarang, segala ruang perawatan di Pusat Kesehatan Jiwa Daerah Provinsi Jambi sudah menerapkan Sistem Pengelolaan Keperawatan dan Pelayanan (SP2KP) sejak tahun 2010. SP2KP diimplemtasikan adalah SP2KP level 1. Bagi yang sudah mengikuti peningkatan, contohnya staf medis tingkat D3 keperawatan, posisinya tetap dalam ruangan dan kepala kelompoknya harus memiliki pendidikan S1 Keperawatan. Rata-rata kunjungan pasien ke Pusat Kesehatan Jiwa Provinsi Jambi sejak tahun 2018 adalah 112 kunjungan setiap hari, yang mana mereka adalah pasien rawat jalan¹⁴. Adapun jumlah pasien rawat inap di RSJD Provinsi Jambi tahun 2018 sejumlah 7.440 jiwa.¹⁵

Table 1.1.Evaluasi Prestasi Pada Unit Pelayanan RSJD Tahun 2022

Penilaian	Target Pencapaian	Ketidakcapaian Target
Tepat waktu (2,54%)	3%	0,6%
Kecepatan Pelayanan (2%)	4%	2%
Kode Etik Pelaksanaan Pelayanan (2,70%)	3%	0,3 %

Hasil penilaian evaluasi prestasi pada unit pelayanan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi pada tahun 2022 menunjukkan bahwa dalam bagian responsif pelaksanaan layanan, responsivitas dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu mendapatkan penilaian sebesar 2,54 dari target pencapaian 3%, menunjukkan ketidakcapaian sebesar 0,6%. Kecepatan pelayanan oleh petugas mendapatkan penilaian sebesar 2% dari target pencapaian 4%. Dalam penilaian kode etik pelaksana pelayanan, hasilnya mencapai 2,70% dari target pencapaian 3%, menunjukkan ketidakcapaian sebesar 0,3%. Penghargaan memiliki bobot penilaian sebesar 2%, namun hasil evaluasi menunjukkan hanya mencapai 0,00. Dalam Laporan Kinerja Fasilitas Kesehatan Jiwa Daerah Provinsi Jambi tahun 2022, analisis kondisi internal menyebutkan bahwa koordinasi dan kerjasama di setiap unit, mulai dari level atas hingga terbawa belum optimal.

Pembagian Shift Kerja	Jam
Shift 1	08.00-14.00
Shift 2	14.00-20.00
Shift 3	20.00-08.00

Sumber : Di Olah Peneliti 2023

Selain data sekunder yang dikumpulkan oleh penulis, adapun yang menjadi data primer di awal penelitian ini adalah observasi awal yang dilakukan dengan metode wawancara yang mana diperoleh hasil bahwa pembagian jam kerja yang dilakukan menurut 3 perawat yang ada di RSJ Provinsi Jambi sudah cukup, tidak melampaui kapasitas, akan tetapi memang beban kerja yang dihadapkan cukup berat dan beresiko dikarenakan harus berhadapan dengan pasien yang special dalam mentalnya, terutama bagi pasien yang baru masuk di

ruangan alfa. Kemudian, 2 diantara 3 perawat juga menyebutkan bahwa sempat terjadi beberapa konflik di lingkungan kerja seperti pasien yang tiba-tiba tatum dan dengan kondisi yang memang sedang sendiri, terkadang menimbulkan kesalahpahaman antara rekan yang satu dengan rekan lainnya dan hal ini terkadang membuat kerja perawat juga merasa terganggu dan tidak nyaman dalam melakukan pengobatan dan pelayanan kepada pasien.

Perawat di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) rentan terhadap stres kerja karena mereka menghadapi karakteristik pasien yang kompleks, seperti gangguan mental yang serius, dan harus memberikan perawatan khusus. Beban kerja yang tinggi, termasuk tuntutan kerja yang kompleks dan jumlah pasien yang banyak, juga menjadi faktor yang menyebabkan perawat di RSJ merasa kewalahan. Kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai, serta kompleksitas etika dalam pengambilan keputusan, juga berperan dalam meningkatkan tingkat stres kerja pada perawat di RSJ. Semua faktor ini berkontribusi pada tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat di RSJ.

Dari keterangan tersebut, penting untuk memeriksa performa perawat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada pasien, dengan memperhatikan baik beban kerja maupun lingkungan kerja. Keperawatan merupakan elemen kunci dari proses penyediaan layanan kesehatan, yang merupakan faktor vital dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan dari kinerja perawat. Dalam konteks ini, kinerja perawat merujuk pada intervensi yang dilakukan oleh perawat di sebuah lembaga, yang selaras dengan kewenangan dan tanggung jawab tiap individu. Kinerja yang optimal tidak hanya memenuhi kebutuhan pengguna jasa, tetapi juga meningkatkan standar layanan keperawatan, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit harus diiringi dengan usaha peningkatan kualitas pelayanan keperawatan¹⁶. Berdasarkan urgensi dari stres kerja dan lingkungan kerja diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023 ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebanyak 38,7% stres kerja perawat yang bekerja di RSJ Jambi berkontribusi oleh persepsi lingkungan kerja dan beban kerja yang berasal dari lingkungan kerja. Begitupula dengan cakupan dari kinerja belum tercapai secara maksimal di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) di Provinsi Jambi Tahun 2023. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial ataupun simutan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi?”

1.3 Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023

2. Tujuan Khusus

- a. Menguji pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) di Provinsi Jambi Tahun 2023.
- b. Menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023.
- c. Menguji pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara simutan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023.

1.4 Manfaat

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi

Memberikan pemberitahuan sekaligus menyajikan alternatif terkait kondisi stres kerja dan lingkungan kerja yang dihadapi oleh perawat, sehingga informasi ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam upaya peningkatan prestasi perawat. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki standar pelayanan kesehatan yang sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, dengan tujuan meningkatkan serta mempertahankan mutu pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Daerah (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Provinsi Jambi.

2. Manfaat Bagi Perawat

Sebagai input, ini penting agar kerjasama terjalin dalam mengelola stres pekerjaan dan isu-isu lingkungan kerja. Dengan begitu, pengalaman bekerja menjadi lebih memuaskan dan pelayanan yang diberikan semakin unggul. Semua ini adalah bagian dari usaha mencapai sasaran tingkat kesehatan masyarakat yang seoptimal mungkin.

3. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Riset ini diinginkan dapat menambahkan data dan menjadi acuan atau sumber referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis secara keseluruhan, mengenai tindakan kelelahan kerja dan situasi tempat kerja bagi perawat.

4. Manfaat Bagi Penulis

Kajian ini adalah proyek akhir kuliah, yang merupakan prasyarat penting untuk kelulusan mahasiswa yang dianggap mahir ketika telah berhasil menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini juga berguna bagi peneliti, terutama untuk memperkaya pengalaman dan pemahaman mereka mengenai tekanan kerja dan situasi lingkungan kerja yang kompleks.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori Kerja

2.1.1 Konsep Kinerja Perawat

Perawat adalah profesional kesehatan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan perawatan, pengobatan, serta dukungan emosional kepada pasien di berbagai setting, termasuk rumah sakit, klinik, atau pelayanan kesehatan di komunitas¹. Kinerja perawat adalah derajat di mana seorang perawat sebagai individu memenuhi kriteria pekerjaan yang ditetapkan. Tingkat prestasi perawat, yang merupakan tiang pilar pelayanan kesehatan, adalah masalah yang sangat signifikan dalam implementasi proses keperawatan. Oleh karena itu, perawat yang memperlihatkan prestasi yang luar biasa dan pengimplemtasian proses keperawatan dengan tepat sesuai standar terjamin kepuasan pasien pada layanan kesehatan¹⁷.

Kinerja perawat mencakup efisiensi dalam pemberian asuhan keperawatan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. Evaluasi ini dapat dilakukan dari segi mutu dan jumlah pelayanan yang diberikan¹⁸. Kinerja perawat juga mencerminkan penerapan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh selama menjalani program pelatihan keperawatan. Mereka menggunakan pengetahuan tersebut untuk memberikan layanan dan menanggung jawab dalam peningkatan kesehatan serta pencegahan penyakit, serta memberikan pelayanan kepada pasien. Mereka melibatkan diri dalam membimbing individu, baik yang sehat maupun yang sakit, dari awal ke akhir kehidupan, membantu mereka dalam menjalani aktivitas sehari-hari secara mandiri dengan memanfaatkan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki¹⁹.

Bisa disimpulkan bahwa prestasi perawat mencerminkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan pelayanan keperawatan. Prestasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah hasil praktik dari keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh selama menjalani program pendidikan keperawatan,

yang diterapkan dalam memberikan layanan kesehatan secara langsung kepada pasien.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat

Kinerja perawat dipengaruhi oleh tiga aspek, yakni individu, organisasi dan psikologi. Faktor individu melibatkan skill, latar belakang, keahlian dan demografi seseorang. Faktor psikologis mencakup motivasi, kepribadian, sikap dan proses belajar. Faktor organisasi mencakup sumber daya, struktur, supervise dan juga kepemimpinan.

Menurut penelitian oleh Usman dan Alpira Febrianti pada tahun 2021, terdapat dua elemen yang memengaruhi prestasi perawat, yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Profesi keperawatan adalah profesi yang mungkin menghadapi tekanan dan stres di tempat kerja, terutama dalam lingkungan medis. Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat mengakibatkan kelelahan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Dalam pengimplementasian tugasnya, perawat memiliki risiko terkena stres. Sehari-hari, mereka tidak hanya berinteraksi dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja, dokter, serta menghadapi aturan dan regulasi di tempat kerja. Selain itu, beban kerja tidak selalu sesuai dengan kondisi fisik, psikologis, dan emosional mereka juga dapat memengaruhi kinerja mereka²⁰.

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja perawat. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik dari tempat kerja²¹.

2.1.3 Konsep Stes Kerja

Stres kerja diartikan sebagai reaksi adaptasi, difasilitasi oleh variasi individu ataupun proses mental, hasil dari setiap dampak lingkungan, situasi atau kejadian yang menciptakan tuntutan psikologis dan atau fisik²². Stres kerja adalah keadaan tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi seorang karyawan. Ketegangan pekerjaan harus dihindari oleh tenaga kerja dalam bekerja karena dapat mengakibatkan penurunan performa yang pada gilirannya dapat mempengaruhi

efisiensi kerja organisasi atau perusahaan. Ketegangan pekerjaan bisa berasal dari berbagai faktor, dan hanya pekerja itu sendiri yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan atau menghadapi tekanan tersebut⁹. Stres kerja adalah situasi yang dianggap tidak nyaman dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan tekanan di lingkungan kerja yang terlihat secara mental dan mengancam psikologis serta perilaku di tempat kerja²³.

Stres kerja adalah tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, menghasilkan kondisi fisik dan mental yang tidak nyaman dan bisa memengaruhi kesejahteraan serta efektivitas seseorang dalam lingkungan kerja.

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Berdasarkan (Mangkunegara, 2017) dalam penelitian oleh Supriyanto, Agustinus, dan Nadiyah (2022), elemen-elemen yang mungkin memicu serta mengakibatkan tekanan di tempat kerja termasuk²⁴:

1. Keadaan Pekerjaan

Situasi kerja yang tidak baik dengan potensi pemicu pekerja mudah jatuh sakit, stress, kesulitan konsentrasi dan produktivitas yang menurun. Terlalu banyak pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kapasitas karyawan tersebut. Dampaknya, karyawan tersebut mudah merasa lelah dan berada pada tekanan tinggi.

2. Peran

Karyawan yang bekerja di perusahaan besar atau perusahaan dengan struktur yang kurang jelas sering terjadi stres akibat konflik peran. Mereka merasa cemas karena ketidakjelasan dalam peran kerja dan tidak mengetahui apa yang diharapkan oleh manajemen.

3. Benturan Personal

Benturan personal di lingkungan kerja adalah pertentangan yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan dan berdampak buruk pada karyawan. Ini menyebabkan stres kerja yang mengakibatkan penurunan produktivitas, pemborosan waktu dan sumber daya, ketidakamanan di tempat kerja, motivasi kerja yang menurun, hilangnya dedikasi untuk bekerja,

peningkatan tingkat pengunduran diri, kerugian moral, absensi tanpa keterangan, dan implikasi hukum.²⁵

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki dampak signifikan pada tekanan di tempat kerja, karena itu digunakan oleh manajemen sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Bentuk organisasi, gambaran perusahaan yang ditandai oleh kerangka kerja yang kabur, ketidakjelasan tentang posisi jabatan, tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab.²⁶

2.1.5 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja perawat. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mental perawat. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung dan positif melakukan peningkatan kinerja perawat dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memotivasi mereka untuk bekerja keras, dan memfasilitasi kolaborasi yang efektif dengan rekan kerja dan pasien⁹. Lingkungan kerja adalah istilah yang mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana orang bekerja. Ini mencakup aspek-aspek seperti desain fisik kantor atau rumah sakit, hubungan antar rekan kerja, budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan lain-lain. Lingkungan kerja baik dengan peningkatan produktivitas, kesejahteraan mental, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung adalah kunci untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas para pekerja²². Dengan demikian, suasana kerja memiliki dampak signifikan pada performa perawat. Jika lingkungan kerja memberikan suasana positif, perawat akan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, situasi kerja yang menyenangkan cenderung meningkatkan etos kerja, motivasi, dan semangat kerja perawat¹⁷. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat. Suasana kerja yang

positif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan disiplin kerja perawat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan manajemen rumah sakit untuk lingkungan kerja yang kondusif diciptakan dan mendukung agar perawat diberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien, serta memastikan kesejahteraan dan produktivitas perawat dalam implementasi tanggung jawabnya.

2.1.6 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan terbagi atas dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dan non fisik adalah dua aspek yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan efisiensi suatu tempat kerja, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan. Lingkungan fisik merujuk pada kondisi fisik dan infrastruktur tempat kerja, termasuk desain ruang, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta keamanan dan kenyamanan ruang kerja. Sementara itu, lingkungan non fisik mencakup aspek budaya organisasi, komunikasi antar tim dan rekan kerja, kepemimpinan, kebijakan organisasi, serta dukungan dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.²⁷

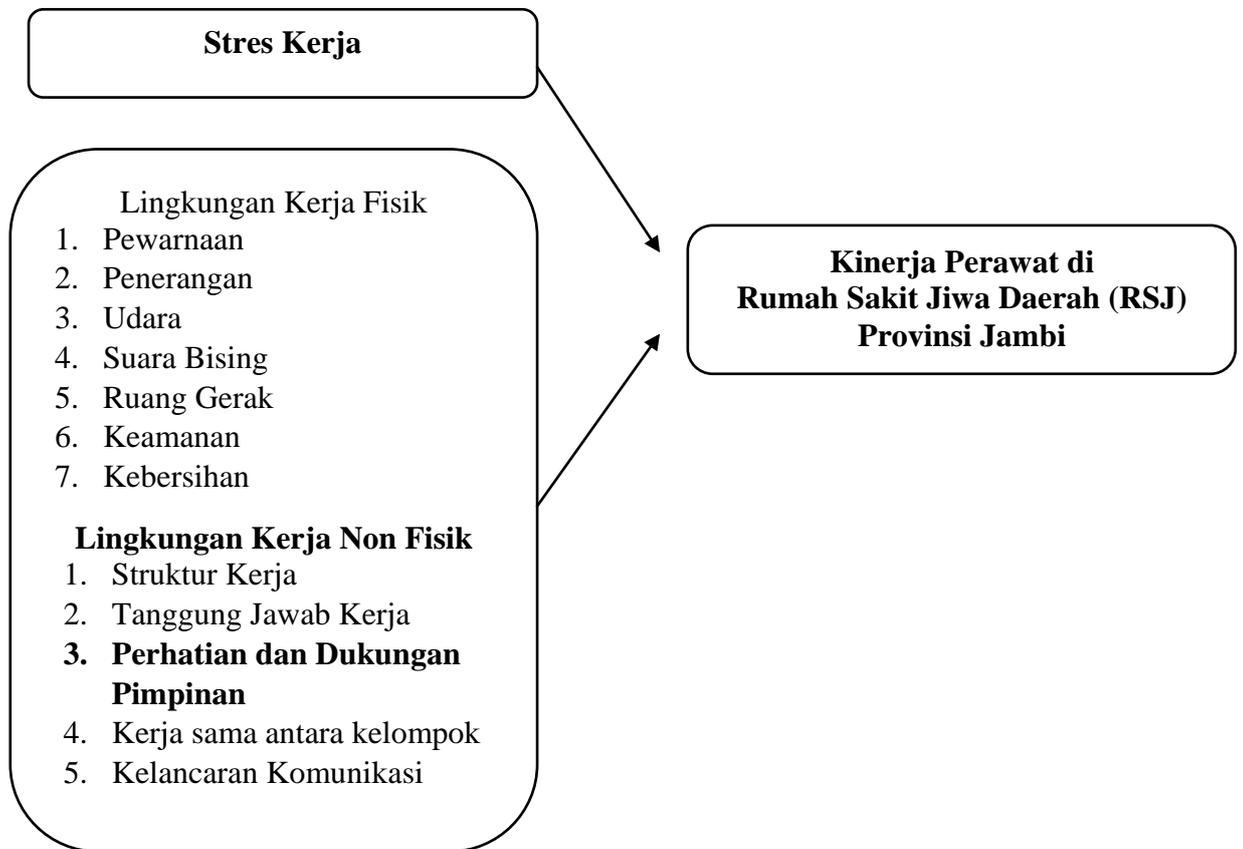
Sebuah lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pelayanan kesehatan yang lebih baik untuk pasien. Berdasarkan hal tersebut, urgensi bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal²⁸.

2.1.7 Keterkaitan antara Variabel

Stres kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor utama yang selalu berada dalam kaitannya dengan manusia. Hal ini disebabkan oleh situasi alamiah yang bisa membuat ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi perawat. Namun, perlu diingat bahwa stres bisa bersifat konstruktif atau destruktif. Jika perawat mengalami stres konstruktif, hal itu dapat menjadi pendorong untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Di sisi lain, stres destruktif dapat mengurangi motivasi dan semangat perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh sebab itu, stres kerja dan lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dalam membentuk motivasi perawat. Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan sejauh mana seseorang bersedia melakukan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan organisasi, terpengaruhi oleh sejauh mana upaya tersebut memenuhi kebutuhan individual. Perawat yang mengalami stres dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat menyebabkan masalah serius bagi perusahaan. Dampaknya meliputi penurunan produktivitas, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan penurunan kualitas hasil kerja.

Stres yang tinggi dan motivasi yang rendah seringkali juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam konteks ini, penting untuk diingat bahwa "kesesuaian antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi dapat menciptakan tekanan (stres) dan mengurangi motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya mengakibatkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan." Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi perawat²⁹. Berdasarkan itu, dirumuskan konsep mengenai keterhubungan antara tekanan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap Prestasi Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023 yang tergambar pada diagram di bawah ini:



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian/Kesimpulan	Variabel Penelitian	Alat Ukur yang Digunakan
1.	Musyaddat d.kk (2017)	PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA MUTIARA SUKMA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT	Mengidentifikasi dampak dukungan sosial, tugas kerja, dan suasana kerja pada tekanan kerja perawat di RSJ Mutiara Sukma Provinsi NTB.	<ul style="list-style-type: none"> Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma 	<ul style="list-style-type: none"> Dukungan social Lingkungan kerja Beban Kerja Stres kerja 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan data survey

				Provinsi NTB.		
2.	Nasution dan Maghfirah (2017)	Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara	Menilai keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara..	Berdasarkan hasil perhitungan Uji Korelasi Pearson, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan tingkat kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,510 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan sah. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 26% terhadap kepuasan kerja, sementara 74% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja RSJ • Kepuasan kerja perawat di RSJ 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara
3.	Wardani, d.kk (2020)	PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REKAM MEDIS DI RUMAH	Mempelajari dampak motivasi, kemampuan, dan kondisi lingkungan kerja pada performa pekerja di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.	Dalam studi ini, analisis statistik menggunakan Regresi Linear diterapkan untuk memahami dampak motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa 78,3% kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel-variabel tersebut, sementara 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi karyawan rekam medik di RSJ • Kompetensi karyawan rekam medik di RSJ • Lingkungan kerja karyawan rekam medik di 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara

		SAKIT JIWA Dr. RADJIMAN WEDIODININRAT LAWANG		lain. Oleh karena itu, motivasi, keterampilan, dan kondisi kerja merupakan faktor penting yang berperan besar dalam kinerja karyawan di bidang rekam medis RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.	RSJ • Kinerja karyawan rekam medik di RSJ	
4.	Hidayati, d.kk (2021)	Beban Kerja dan Lingkungan dengan Stres Kerja Perawat di Rawat Inap RSJ. Prof. M. Ildrem Sumatera Utara	Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi keterkaitan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stres pada perawat.	HHasil penelitian menunjukkan bahwa 4,8% responden mengalami beban kerja ringan, 71,4% mengalami beban kerja sedang, dan 23,8% mengalami beban kerja berat. Sebanyak 32,4% responden memiliki lingkungan kerja sedang, sementara 67,6% memiliki lingkungan kerja baik. Terdapat 5,7% responden mengalami stres ringan, 51,4% mengalami stres sedang, dan 42,9% mengalami stres berat. Analisis korelasi menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.	• Beban kerja perawat RSJ • Lingkungan kerja perawat RSJ • Stres kerja perawat RSJ	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara
5.	Dion, d.kk (2022)	Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological	Penelitian ini mengevaluasi Penyembunyian Pengetahuan	Hasil studi menunjukkan bahwa variabel KH tidak memengaruhi Kinerja Kerja (KK), sementara PD memiliki dampak positif	• Penyembunyian Pengetahuan, • Distres Psikologis,	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara

		Distres, Psychological Stres terhadap Job Performance Pegawai RSJ (The Influence of Knowledge Hiding, Psychological Distres, Psychological Stres on Job Performance of RSJ Employees)	(PP), Beban Psikologis (BP), dan Stres Mental (SM) pada Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma NTB.	pada KK, namun PS memiliki dampak negatif pada KK. Studi ini terbatas pada Rumah Sakit Mutiara Sukma di NTB dan variabel yang dianalisis mencakup KH, PD, dan PS. Peneliti berharap hasilnya memberikan gambaran kepada manajemen dan mengilustrasikan perlunya lingkungan kerja yang sehat untuk meningkatkan kinerja. Studi ini memberikan temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa PD memiliki pengaruh positif pada KK, sementara KH tidak memiliki pengaruh pada KK.	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Psikologis, • Prestasi Kerja 	wawancara
6.	Yusnilawati, dkk	Hubungan Penerapan Metoda Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi	Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara metode kerja kelompok dan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi	Sebagian besar peserta adalah wanita dengan persentase 76,4%, mayoritas berusia 26-35 tahun (70,9%), memiliki latar belakang pendidikan DIII Keperawatan (77,4%), dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 4 tahun (72,4%). Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi signifikan antara kinerja perawat	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja, Metode, TIM 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara

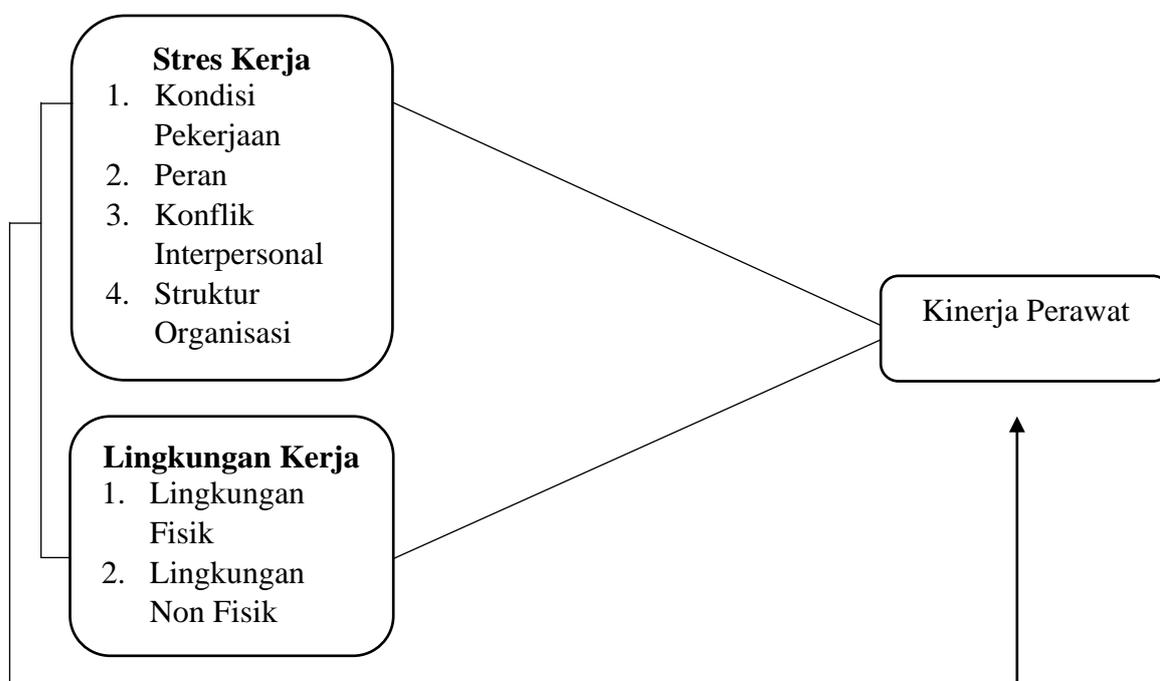
			dan Rumah Sakit Abdul Manap Kota Jambi.	dan pendekatan tim ($p < 0,05$).		
7.	Fithriyani dan Putri	Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi	Menganalisis korelasi antara fungsi kepemimpinan tim dan kualitas pencatatan perawatan oleh perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi.	Fungsi kepemimpinan tim akan memiliki dampak positif pada pencatatan perawatan yang dilakukan oleh perawat yang bertanggung jawab. Mencatat perawatan memerlukan sistem manajemen yang efisien untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perawatan yang berkualitas guna mencapai tujuan layanan perawatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi asuhan keperawatan, kinerja, peran ketua tim 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara
8.	Sari,dkk	Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Jambi	Menganalisis keterkaitan antara tugas-tugas kepemimpinan kepala ruangan dan performa perawat pelaksana di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Jambi.	Terdapat kaitan antara tugas-tugas kepemimpinan kepala ruangan dan prestasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Jambi.	<ul style="list-style-type: none"> • Fungsi Manajemen; Kepala Ruangan; Kinerja Perawat 	Kuisisioner dengan cara pengumpulan secara wawancara
9.	Sari,Mila Triani	Persepsi Perawat Pelaksana Tentang	Mengidentifikasi Pandangan	Berdasarkan hasil penelitian terhadap 86 perawat pelaksana di	<ul style="list-style-type: none"> • Organizational culture, nurse 	Kuisisioner dengan cara

		Budaya Organisasi	Perawat Pelaksana Terhadap Kultur Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Jambi.	Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi pada tahun 2018, disimpulkan bahwa mayoritas (77.9%) perawat pelaksana memiliki budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang positif perlu dipertahankan dengan terus mengevaluasi semua elemennya, melibatkan perawat, dan memperhatikan aspirasi mereka, sehingga mereka merasa dihargai.	practitioners	pengumpulan secara wawancara
10.	Laksana dan Mayasari	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali	Menganalisis pengaruh Kompetensi dan Tekanan Kerja Terhadap Prestasi Perawat di RSJ Provinsi Bali.	Hasil analisis menunjukkan beberapa temuan kunci. (1) Kemampuan dan tekanan kerja signifikan memengaruhi kinerja perawat di RSJ Provinsi Bali. (2) Kemampuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi perawat. (3) Tekanan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dari uraian ini, diberikan saran untuk penelitian mendatang dan RSJ Provinsi Bali. (1) Penelitian berikutnya sebaiknya	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competence, job stres, and nurse performance.</i> 	Kuisisioner

				<p>mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja perawat, memperluas cakupan subjek, dan menggali teori-teori terkait variabel yang digunakan. Penggunaan metode analisis data yang beragam juga penting sebagai acuan untuk penelitian masa depan dan pengembangan ilmu MSDM. (2) RSJ Provinsi Bali disarankan memperhatikan dan meningkatkan kompetensi perawat saat ini dan ke depannya. Manajemen stres kerja perawat juga perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu kualitas layanan dan kinerja perawat di RSJ Provinsi Bali.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Teori

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan didapatkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tidak baik dan kondisi kerja memberi tekanan psikologis akan menimbulkan stres kerja akan memengaruhi seseorang perawat untuk dapat mengalami stres yang berpengaruh kepada kinerja perawat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat telah menjadi subjek yang sangat diminati para praktisi sumber daya manusia di Rumah Sakit baik itu di negara berkembang dan maju ²²



Sumber : Modifikasi Teori Firadus,dkk (2017) ; Notoprawiro (2016) ; Yuhasrizal (2020)

2.4 Hipotesis

1. Ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023.
3. Ada hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja secara simutan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menerapkan analisis data berbasis angka dan menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan rancangan observasional dengan pendekatan studi potong lintang, di mana pengukuran sampel hanya dilakukan sekali pada satu titik waktu untuk menganalisis korelasi antara variabel dependen dan variabel independen³⁰.

3.2 Jenis Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari informasi langsung dari partisipan serta data yang diperoleh melalui sumber lain. Data langsung berasal dari partisipan, sementara data tidak langsung didapat dari sumber lain melalui media perantara dan dicatat oleh pihak yang berbeda.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden penelitian

2. Data Sekunder

Sumber data penelitian ini juga berasal dari data sekunder yang didapatkan dari hasil laporan rumah sakit terkait variabel penelitian dan jumlah perawat pada RSJ Daerah Provinsi Jambi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menjadi sekelompok objek ataupun individu dengan karakteristik yang sama dan menjadi fokus dalam suatu penelitian atau analisis³⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi sebanyak 233 orang perawat.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *random sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang dipilih secara acak, sehingga sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak dengan menggunakan pola tertentu. Berdasarkan keterangan di atas maka peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut²⁴:

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

Keterangan :

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

E: Tingkat signifikansi (0%-10%)

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,10)^2}$$

n= 70

ditambahkan perhitungan sampel drop out 10% sehingga sampel penelitian yakni:

$$70 + (10\% \times 70) = 77 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel didapatkan sampel pada penelitian ini sejumlah 77 responden yang merupakan perawat di RSJ Daerah Provinsi Jambi yang menangani pasien dengan gangguan jiwa.

3.3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

a. **Kriteria Inklusi**

Perawat yang bekerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi yang bersedia menjadi objek penelitian dan berada ditempat saat penelitian berlangsung.

b. **Kriteria Eksklusi**

- a) Perawat yang sedang cuti/izin saat dilakukan penelitian
- b) Perawat yang sedang mengikuti pelatihan/sedang belajar

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Variabel Terikat				
Kinerja Perawat	Kemampuan perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dengan merujuk pada Standar Praktik Keperawatan Jiwa 6 tahap meliputi pengkajian, diagnosa, Identifikasi hasil, perencanaan, Implementasi dan evaluasi keperawatan ²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengkajian keperawatan 2. Diagnosis keperawatan 3. Perencanaan Keperawatan 4. Implementasi keperawatan 5. Evaluasi keperawatan 	<p>Pengkajian Keperawatan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melengkapi format • Melakukan pengamatann: visual, pendengaran, perabaan • Melakukan pemeriksaan fisik <p>Diagnosis Keperawatan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggambarkan respon pasien • memvalidasi diagnosis keperawatan • Mengkaji ulang diagnosis keperawatan • Mengikuti seminar <p>Perencanaan Keperawatan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana • Bekerjasama • Penjadwalan <p>Implementasi Keperawatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengkajian keperawatan (1-5) • Diagnosis keperawatan (6-9) • Perencanaan Keperawatan (10-12) • Implementasi keperawatan (13-19) • Evaluasi keperawatan (20-22).

-
- Asuhan keperawata
 - Menghormati pasien
 - Cepat tanggap
 - Mengedukasi
 - Berani
 - Bertanggungjawab
 - Bekerjasama
- Evaluasi Keperawatan**
- Merencanakan evaluasi
 - Mendokumentasikan hasil evaluasi

Variabel Bebas

Stres Kerja Perawat	Stres kerja adalah situasi di mana individu merasakan tekanan dan ketegangan yang timbul dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja, dapat mempengaruhi kondisi psikologis, fisiologis, dan perilaku perawat. ⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Konflik Interpersonal 3. Peran 4. Struktur Organisasi 	<p>Kondisi Pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perasaan tidak mampu beradaptasi • Mengalami gangguan dalam bekerja • Menghadapi kebingungan dalam bekerja • Merasakan tekanan • Merasakan gangguan fisik <p>Konflik Interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kecurigaan pada rekan • Susah berorientasi <p>Peran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Merasa kecewa • Merasa Jenuh • Merasa lamban • merasa ganggan fisik karna kecemasan <p>Struktur Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Merasakan ruang kerja tidak cukup • Dukungan layanan kurang 	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Pekerjaan (1-6) • Konflik Interpersonal (7-9) • Peran (10-15) • Struktur Organisasi (16-18).
---------------------	---	--	---	---

cukup

- Menginginkan pindah ke bagian lain

Lingkungan Kerja Perawat	Lingkungan kerja merupakan 1. Lingkungan Fisik dan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan seorang perawat ³¹	2. Lingkungan Non Fisik	Lingkungan Fisik <ul style="list-style-type: none">• Kebisingan• Udara• Penerangan• Eksresi pasien• Debu• Suhu Lingkungan Non-Fisik <ul style="list-style-type: none">• Shift kerja• Individu lain	<ul style="list-style-type: none">• Lingkungan Fisik (1-8)• Lingkungan Non Fisik (9-11)
--------------------------	--	-------------------------	--	--

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merujuk pada proses mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang diperlukan untuk keperluan penelitian, analisis, atau evaluasi suatu masalah atau fenomena tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik terkait suatu topik, menguji hipotesis, atau mendukung keputusan-keputusan yang diambil dalam suatu organisasi atau proyek.

1. Studi Lapangan

Peneliti terlibat langsung dalam interaksi dengan responden menggunakan kuesioner. Kuesioner dipergunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait aspek Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Perawat.

2. Studi Kepustakaan

Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, profil perusahaan, dan laporan evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi.

3.6 Metode Pengolahan Data

Pengelolaan data adalah proses pengumpulan, penyusunan, analisis, interpretasi, dan presentasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber atau penelitian. Adapun langkah-langkah pengolahan data kuantitatif adalah sebagai berikut :

1. *Editing* (Pengeditan)

Pada tahap editing, data yang telah dikumpulkan diperiksa untuk memastikan kelengkapan dan konsistensi. Data yang tidak lengkap atau tidak konsisten akan ditemukan dan diperbaiki pada tahap ini. Editor memeriksa apakah semua pertanyaan telah dijawab, apakah ada nilai yang tidak masuk akal, dan memastikan bahwa data terlihat konsisten dan relevan.

2. *Coding* (Pencacahan)

Coding melibatkan pengelompokan jawaban atau respons dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kode atau angka. Misalnya, dalam

survei Stres Kerja, "Sangat Setuju" bisa diwakili oleh angka 4, "Setuju" oleh angka 3 dan seterusnya. Pencacahan ini membantu dalam memudahkan analisis data karena pengubahan data kualitatif menjadi data kuantitatif yang dapat dihitung dan dianalisis.

3. *Scoring* (Penilaian)

Scoring melibatkan memberi nilai atau skor pada setiap respons atau item pertanyaan sesuai dengan aturan pencacahan yang telah ditetapkan. Ini sering digunakan dalam penilaian survei atau tes di mana setiap jawaban memiliki bobot tertentu. Misalnya, dalam tes dengan pilihan ganda, jawaban benar diberi skor positif dan jawaban salah diberi skor negatif.

4. *Entry Data* (Penginputan Data)

Entry data melibatkan memasukkan data yang telah di-edit dan dicacah ke dalam sistem komputer atau perangkat lunak statistik. Data ini dapat dimasukkan menggunakan metode manual (diketik) atau otomatis (dengan perangkat lunak khusus). Proses ini memastikan bahwa data tersimpan dengan benar dan siap untuk analisis.

5. *Cleaning* (Pembersihan)

Cleaning atau pembersihan data adalah tahap di mana data yang dimasukkan diperiksa lebih lanjut untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang mungkin muncul selama proses penginputan. Ini termasuk memeriksa nilai yang ekstrem atau tidak mungkin, memastikan konsistensi format, dan menghilangkan duplikasi. Pembersihan data penting dalam pemastian data yang dipergunakan ialah akurat dan dapat diandalkan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

Instrument akan dikatakan valid jika hubungan setiap butir pertanyaan mempunyai nilai positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas dan

reabilitas pada penelitian ini. Validitas dipakai untuk menilai skala point pertanyaan sejauh mana pengukuran yang dilakukan untuk mendapatkan nilai yang ingin di ukur. Bila dinyatakan valid akan bermanfaat untuk peneliti. Uji ini merupakan prinsip yang mana tidak terdapat kesalahan atau *error* pada suatu instrumen dan dapat digunakan. Item kuesioner dinyatakan reliabel Ketika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2) Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penjelasan dimana pengukuran yang didapat jika diulangi dengan tetap memakai instrument yang sama maka tetap mendapatkan nilai yang tidak berbeda.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan analisis regresi ganda. Pemodelan linear ganda terlibat dalam lebih dari satu faktor bebas. Penilaian regresi linear ganda dijalankan untuk menggali implikasi dan dampak sekaligus jangkauan variabel bebas terhadap variabel tak bebas.³²

Pada pemodelan regresi terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan memenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastitas dan uji auto korelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode statistika yang digunakan untuk menentukan apakah data yang dimiliki mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini membantu peneliti memahami bentuk sebaran data dan memastikan apakah data tersebut dapat diinterpretasikan dengan benar menggunakan teknik statistika parametrik³³. Uji normalitas bertujuan untuk melakukan penilaian data residual pada model regresi mengikuti pola normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dan jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada situasi di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi kuat antara satu sama lain. Dalam konteks ini, multikolinieritas menyulitkan penentuan pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen karena sulit untuk memisahkan efek dari variabel independen yang saling berkorelasi kuat. Multikolinieritas dapat mengaburkan analisis regresi dan membuat interpretasi hasil menjadi sulit. Oleh karena itu, dalam analisis regresi, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah multikolinieritas untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat diinterpretasikan dengan benar³³.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakseimbangan distribusi variabilitas (penyebaran) dari residual di sepanjang nilai-nilai variabel independen. Dalam konteks ini, heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabilitas dari kesalahan prediksi regresi tidak konstan di semua tingkat nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dapat mengarah pada kesalahan dalam pengujian hipotesis statistik dan estimasi koefisien regresi. Ketika heteroskedastisitas terjadi, hasil uji statistik seperti uji F dan uji t bisa menjadi tidak akurat. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi heteroskedastisitas agar analisis regresi menghasilkan hasil yang lebih akurat dan dapat³³.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara kesalahan pada periode t dan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Untuk mengidentifikasi korelasi tersebut, digunakan metode pengujian Durbin-Watson (D-W).

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Pemodelan regresi linier berganda merupakan metode statistika yang dipergunakan untuk mengevaluasi dan memahami pengaruh

variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, ketika terdapat lebih dari dua variabel independen yang terlibat dalam analisis³³. Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

a : bilangan konstan

b_1, b_2, \dots, b_k : koefisien variabel bebas

X_1, X_2, \dots : variabel independen

X_1 : Stress Kerja

X_2 : Lingkungan kerja

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$P(Y) = a + b_1(BO) + b_2(LO)$$

Keterangan:

P : Kinerja Perawat

b_1, b_2 : Koefisien regresi

a : konstanta

Mengidentifikasi variabel X dan Y yang akan dimasukkan ke dalam analisis regresi di atas dengan menggunakan perangkat lunak yang saat ini umum digunakan oleh peneliti seperti SPSS. Setelah melakukan analisis, hasilnya harus diinterpretasikan. Dalam proses interpretasi, nilai F-hitung menjadi fokus utama, karena nilai F-hitung mencerminkan pengaruh variabel X_1, X_2, \dots, X_n secara bersama-sama terhadap Y.

3.7.4 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan (Uji F)

Simultan (Uji F) Uji F dimanfaatkan untuk menguji dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Prosedur uji F atau uji simultan melibatkan langkah-langkah berikut:

a. Perumusan Hipotesis

- a) H_0 : Diduga variabel bebas A (X_1) dan variabel bebas B (X_2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) H_1 : Diduga variabel bebas A (X_1) dan variabel bebas B (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Kriteria Penerimaan atau Penolakan

H_0 diterima jika:

- a) $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh bersama variabel X dan Y.
- b) $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh bersama variabel X dan Y.

2) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (uji t) digunakan untuk menilai apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung³³. Langkah-langkah untuk uji t atau uji parsial melibatkan

- a. Pernyataan Hipotesis
 - $H_0: B_1 = 0$
 - $H_a: B_1 \neq 0$
 - $H_0: B_2 = 0$
 - $H_a: B_2 \neq 0$
- b. Menentukan Wilayah Kritis Wilayah kritis ditetapkan berdasarkan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan n-k dan tingkat signifikansi α .
- c. Menghitung Nilai t-hitung Sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Suharyadi dan Purwanto (2011), nilai t-hitung dihitung menggunakan pembagian antara koefisien regresi dan standar error.
- d. Menentukan Wilayah Keputusan Wilayah keputusan digunakan untuk menerima H_0 atau H_a .
- e. Pengambilan Keputusan terkait Hipotesis
 - H_0 diterima jika nilai t-hitung \leq nilai t-tabel.
 - H_a diterima jika nilai t-hitung \geq nilai t-tabel.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mencerminkan sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data. Jika nilai $R^2 = 1$, itu berarti model dapat menjelaskan 100% variasi dalam data dengan variabel bebas x_1 , x_2 , dan x_3 sepenuhnya menjelaskan variabel terikat y . Sebaliknya, jika $R^2 = 0$, itu menandakan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi dalam data sama sekali, dan variabel bebas x_1 , x_2 , dan x_3 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat y .

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1.1 Gambaran Umum

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah fasilitas pelayanan kesehatan jiwa yang telah terakreditasi Paripurna. Dibawah kepemimpinan drg. Iwan Hendrawan, pusat ini menyelenggarakan berbagai program pelayanan, termasuk detoksifikasi selama satu bulan dan rehabilitasi selama tiga bulan. Program rehabilitasi mencakup terapi medis, psikoterapi, pendidikan kesehatan, dan sesi khusus untuk hari ini serta langkah-langkah ke-12. Terapi perilaku, terapi kelompok, strategi mandiri, dan pelayanan lainnya juga disediakan dengan pendekatan komunitas terapeutik berbasis rumah sakit.

Fasilitas yang tersedia di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi meliputi kamar tidur, kamar mandi, ruang medis, ruang tamu, ruang belajar, ruang makan, dapur, ruang cuci, area santai, fasilitas rekreasi, hiburan, olahraga, dan tempat ibadah. Pusat ini memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai jenis layanan, termasuk pelayanan kesehatan jiwa, penyembuhan, rehabilitasi medis, serta pelayanan medis dan non-medis. Selain itu, pusat ini juga bertanggung jawab atas rujukan, pelayanan masyarakat, pengembangan SDM, administrasi, asuhan keperawatan, dan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsinya.

4.2 Sejarah

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi berasal dari Rumah Sakit Jiwa Pusat Jambi, yang dibangun melalui Proyek Peningkatan Pelayanan Kesehatan Mental Departemen Kesehatan RI Tahun 1981/1982. Pembangunannya melibatkan luas lahan 98,693 m² dengan luas bangunan awal 3.366 m². Peresmian dilakukan oleh Menteri Kesehatan RI Dr. Soewarjono Surya Ningrat pada tanggal 15 Februari 1983. Pada tahun 1984, rumah sakit ini dinyatakan sebagai rumah sakit jiwa kelas B dengan Surat Keputusan Nomor 350/Menkes/SK/VII/1984.

RSJ Provinsi Jambi telah lulus akreditasi KARS V pada tahun 2001 dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor YM.00.03.2.2.5272 tanggal 15 November 2001, dan pada 22 Desember 2011 dengan Surat Keputusan Komisi Akreditasi RS nomor KARS-SERT/222/XII/2011. Pada tahun 2017, rumah sakit ini meraih akreditasi KARS Versi 2012 dengan predikat Paripurna. Kemudian, pada tahun 2019, RSJ juga mendapatkan akreditasi Paripurna dari KARS dengan Versi SNARS Edisi 1, Nomor KARS-SERT/1162/XI/2019 berlaku dari 12 November 2019 hingga 11 November 2022. Terakhir, pada 9 Desember 2022, rumah sakit ini memperoleh akreditasi KARS dengan peringkat Paripurna, Nomor KARS-SERT/540/XII/2022 berlaku hingga 28 November 2026.

Sejak penerapan Otonomi Daerah, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSJ Provinsi Jambi, nama RSJ Jambi yang sebelumnya dikenal sebagai RSJ Pusat Jambi berubah menjadi RSJ Daerah Provinsi Jambi. Pada tahun 2006, RSJ memiliki 150 tempat tidur, yang kemudian bertambah menjadi 200 pada tahun 2008. Pada 1 November 2012, jumlah tempat tidur ditetapkan menjadi 270, lalu bertambah lagi menjadi 300 pada Desember 2013, dan terakhir menjadi 340 pada Desember 2015. Namun, pada tahun 2020, jumlah tempat tidur dikurangi menjadi 290 karena penurunan jumlah pasien. RSJ Provinsi Jambi memiliki 13 tempat tidur kelas 1, 32 tempat tidur kelas 2, dan 245 tempat tidur kelas 3.

Izin operasional RSJ telah diperbarui oleh Kantor Badan Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Jambi dengan nomor 16/1500/10/I.2012. Pada tahun 2019, RSJ Daerah Provinsi Jambi berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Bersifat Khusus sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019. Dengan perubahan ini, RSJ memiliki otonomi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah serta manajemen kepegawaian. Direktur RSJ Provinsi Jambi berada di tingkat Esselon III.a, dibagi menjadi 1 bagian dan 2 bidang, serta 2 subbagian dan 2 seksi di tingkat Esselon III.b, serta 2 subbagian dan 2 seksi di tingkat Esselon IV.a, sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja RSJ Daerah Provinsi Jambi.

4.3 Posisi Strategis

Gambar 4.1 Posisi Strategis Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi



Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berlokasi di Jl. Dr. Purwadi KM 9,5, Kenali Besar, Alam Barajo, Kota Jambi. Lokasinya terletak sekitar 9,5 kilometer ke arah barat dari pusat kota Jambi. RSJ ini merupakan hasil proyek peningkatan pelayanan kesehatan jiwa yang dibiayai oleh Departemen Kesehatan RI pada tahun 1981/1982. Bangunannya berdiri di atas lahan seluas 98,693 m², dengan bangunan awal seluas 3.366 m².

4.4 Visi dan Misi

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi, dalam menjalankan fungsi dengan SDM yang tersedia, terdapat tujuan utama yang ditetapkan bersama untuk mencapai pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah arah visi dan misi tersebut:

- **Visi**

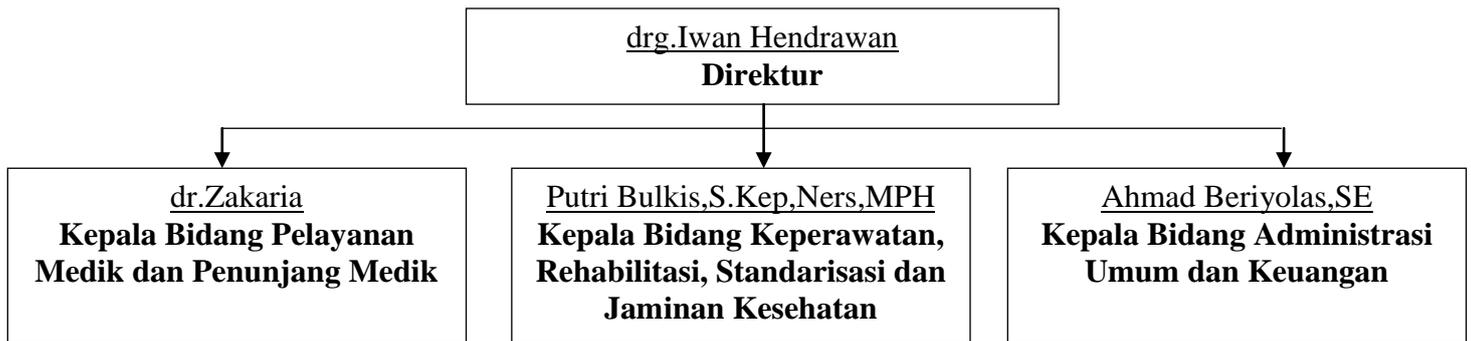
Terwujudnya Jambi maju, aman, nyaman, tertib, Amanah dan professional Ridho Allah SWT.

- **Misi**

1. Meningkatkan efisiensi administrasi pemerintah
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat
3. Meningkatkan kualifikasi Sumber Daya Manusia.

4.5 Struktur Organisasi

Dalam menjalani tugas pokok dan fungsi yang ada di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi ,adapun struktur organisasi sebagai pedoman di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi terkait manajemen untuk menyusun strategi dan mencapai target yang telah ditetapkan.



Urain Tugas dan Wewenang dari setiap jabatan :

1. **Direktur**

- Perencanaan strategis dan alokasi dana di RSJD
- Menyusun dokumen pelaksanaan anggaran dan pengeluaran di RSJD
- Otorisasi pembayaran dan transaksi keuangan
- Pengelolaan hutang dan piutang RSJD yang menjadi tanggungjawabnya
- Persiapan dan penyampaian laporan keuangan RSJD yang dikelolanya
- Menunjuk pejabat pelaksana teknis kegiatan dan pengelola keuangan
- Menetapkan staf lainnya dalam unit yang dikelolanya untuk manajemen RSJD
- Perumusan kebijakan teknis dalam penyelenggaraan layanan kesehatan
- Pelaksanaan layanan pendukung dalam administrasi pemerintahan daerah di bidang kesehatan
- Perencanaan program, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam layanan kesehatan mental
- Melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan arahan Gubernur dan fungsi pokoknya.

2. Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik

- Rencana strategi implementasi layanan medis.
- Organisasi dan pelaksanaan koordinasi layanan kesehatan;
- Manajemen data pasien, pengawasan kualitas, pengendalian anggaran, dan keamanan pasien;
- Pengembangan kebijakan operasional dan dukungan layanan kesehatan;
- Persiapan materi administratif untuk meningkatkan mutu layanan medis;
- Pemenuhan tanggung jawab lain sesuai arahan pimpinan di dalam ranah pekerjaannya.

3. Kepala Bidang Keperawatan, Rehabilitasi, Standarisasi dan Jaminan Kesehatan

- Penyusunan materi kebijakan teknis layanan perawatan, rehabilitasi, standar, dan jaminan kesehatan;
- Pelaksanaan administrasi dalam sektor pelayanan perawatan, rehabilitasi, standar, dan jaminan kesehatan;
- Eksekusi tanggung jawab lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya.

4. Kepala Bidang Administrasi Umum dan Keuangan

- Pengaturan strategi administrasi, penganggaran, serta manajemen finansial dan kekayaan RSJD;
- Pelaksanaan administrasi, pengelolaan dana, dan kekayaan
- Penyelenggaraan administrasi pada sektor umum dan keuangan; dan
- Eksekusi tugas tambahan yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan domain kerjanya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji terkait pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Provinsi Jambi. Instrumen dalam penelitian ini yakni lembar kuisisioner yang terdiri dari 22 butir pertanyaan pada kuisisioner kinerja, 18 butir pertanyaan pada kuisisioner stress kerja, dan 11 butir pertanyaan pada kuisisioner lingkungan kerja. Kuisisioner disebarakan kepada 77 responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi.

5.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	7	9.1
Perempuan	70	90.9
Total	77	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa responden perempuan mendominasi dengan jumlah 70 responden (90.9%). Sementara responden laki-laki sebanyak 7 responden (9.1%)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2 di bawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
23-32 tahun	41	53.2
33-42 tahun	36	46.8
Total	77	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 23-32 tahun yakni sebanyak 41 responden (53.2%). Sementara 36 responden (46.8%) lainnya berusia 33-42 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 di bawah ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Ahli Madya (D1-D3)	42	54.5
Sarjana (S1)	32	41.6
Magister (S2)	3	3.9
Total	7	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan D1-D3 yakni sebanyak 42 responden (54.5%). Selanjutnya responden yang berlatar belakang sarjana sebanyak 32 responden (41.6%), dan hanya 3 responden (3.9%) saja yang berlatar belakang pendidikan magister.

5.1.2 Variabel Penelitian

Deskripsi statistik variabel penelitian digambarkan dalam tabel 5.4 yang ada di bawah ini:

Tabel 5.4
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Deskriptif Statistik			
	Stres	Kinerja	Lingkungan
Mean	53.9221	59.1299	32.8831
Median	57.0000	65.0000	36.0000
Std. Deviation	13.85808	18.92739	8.84661
Variance	192.046	358.246	78.262
Range	49.00	63.00	33.00
Minimum	22.00	21.00	11.00
Maximum	71.00	84.00	44.00

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang tergambar pada tabel 5.4 yang telah dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dari hasil jawaban responden pada kuisisioner, diketahui bahwa nilai maksimum yang didapatkan responden pada kuisisioner stress kerja sebesar 71 dari skor maksimum 72, sementara nilai maksimum yang didapatkan responden pada kuisisioner kinerja sebesar 84 dari skor total 88, begitupula nilai maksimum yang didapatkan pada kuisisioner lingkungan adalah 44 dari skor total 44. Rata-rata skor yang didapatkan juga diatas 65% dari skor total yang harus didapatkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kinerja sudah cukup baik, deteksi stress sudah cukup banyak dirasakan, serta lingkungan juga cukup mengganggu pekerja.

5.2 Analisis Data

5.2.1 Uji Validitas dan Reliailitas

1. Validitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa validitas setiap item pertanyaan digambarkan pada tabel 5.5 di bawah ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Kuisisioner

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	K1	0.588	0.188	Valid
	K2	0.722	0.188	Valid
	K3	0.756	0.188	Valid
	K4	0.81	0.188	Valid
	K5	0.769	0.188	Valid
	K6	0.881	0.188	Valid
	K7	0.881	0.188	Valid
	K8	0.75	0.188	Valid
	K9	0.8	0.188	Valid
	K10	0.847	0.188	Valid
	K11	0.886	0.188	Valid
	K12	0.704	0.188	Valid
	K13	0.347	0.188	Valid
	K14	0.817	0.188	Valid

	K15	0.766	0.188	Valid
	K16	0.881	0.188	Valid
	K17	0.263	0.188	Valid
	K18	0.603	0.188	Valid
	K19	0.881	0.188	Valid
	K20	0.714	0.188	Valid
	K21	0.469	0.188	Valid
	K22	0.606	0.188	Valid
Stres Kerja	S1	0.709	0.188	Valid
	S2	0.609	0.188	Valid
	S3	0.486	0.188	Valid
	S4	0.642	0.188	Valid
	S5	0.551	0.188	Valid
	S6	0.948	0.188	Valid
	S7	0.859	0.188	Valid
	S8	0.697	0.188	Valid
	S9	0.948	0.188	Valid
	S10	0.79	0.188	Valid
	S11	0.948	0.188	Valid
	S12	0.564	0.188	Valid
	S13	0.948	0.188	Valid
	S14	0.549	0.188	Valid
	S15	0.948	0.188	Valid
	S16	0.948	0.188	Valid
	S17	0.948	0.188	Valid
	S18	0.607	0.188	Valid
Lingkungan Kerja	L1	0.547	0.188	Valid
	L2	0.621	0.188	Valid
	L3	0.689	0.188	Valid
	L4	0.869	0.188	Valid
	L5	0.603	0.188	Valid
	L6	0.869	0.188	Valid
	L7	0.869	0.188	Valid
	L8	0.734	0.188	Valid
	L9	0.753	0.188	Valid
	L10	0.762	0.188	Valid
	L11	0.699	0.188	Valid

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *pearson correlation product moment* diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuisisioner menunjukkan nilai lebih besar dari *r* tabel (0.188). Dengan demikian dikarenakan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga tersimpulkan bahwa, semua item pertanyaan pada kuisisioner valid untuk dipergunakan.

2. Reliabilitas

Hasil analisis terkait reliabilitas kuisisioner ditunjukkan pada tabel 5.6 di bawah ini:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	0.771	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0.767	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.772	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

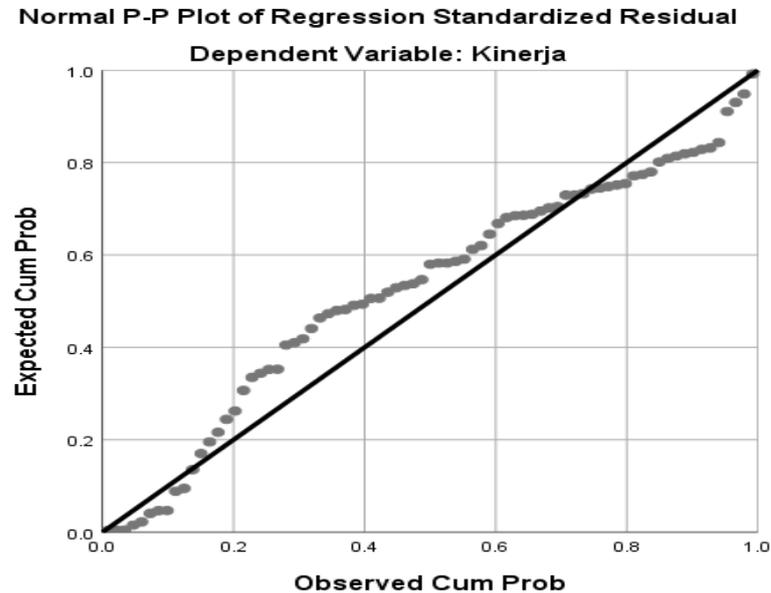
Berdasarkan hasil pada tabel 5.6 diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* ($r \text{ hitung}$) > 0.6 . Arikunto (2012) menyatakan apabila hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* diatas 0.6, maka dapat dikatakan bahwa kuisisioner tersebut reliabel.³⁴ Dengan demikian diketahui bahwa kuisisioner ini reliabel untuk digunakan hal tersebut dapat terlihat pada tabel 5.6.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

Syarat dilakukannya uji regresi linier berganda yakni adanya normalitas data, tidak terjadi gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan gambar *Normal Probability Plot* ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.1 Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Imam Ghozai (2011) menyatakan bahwa suatu data dapat diinterpretasikan normal apabila hasil uji *normal probability plot* berada pada garis normal atau tidak melenceng jauh dari garis diagonal.³⁵ Berdasarkan hasil analisis yang digambarkan pada gambar di atas diketahui bahwa plotting berada pada garis normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga syarat untuk normalitas data sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.7 di bawah ini:

Tabel 5.7
Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Stres	0.964	1.037
Lingkungan	0.964	1.037

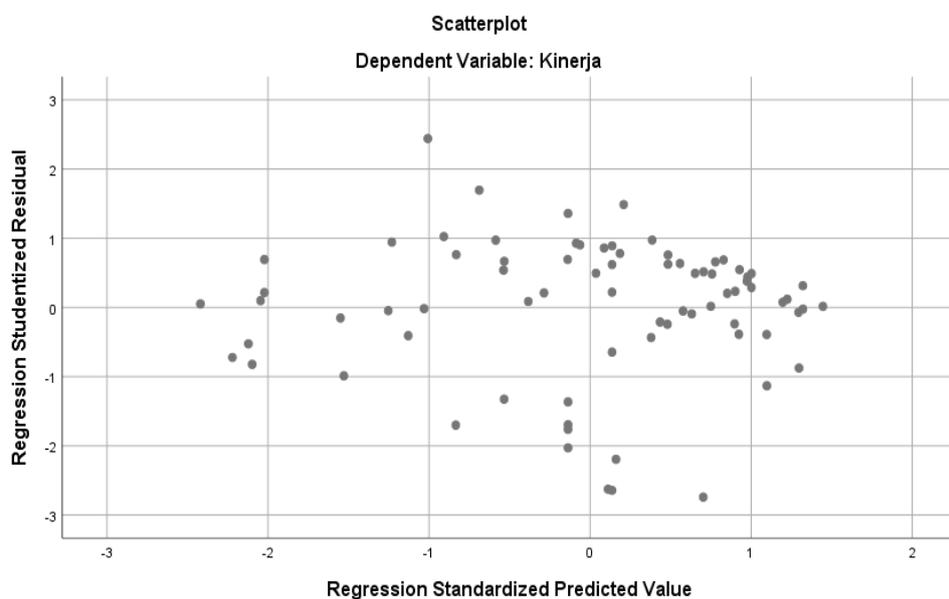
a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Suatu hasil penelitian dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0.1 dan $VIF < 10$.³⁵ Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa tolerance (0.964) > 0.1 dan $VIF (1.037) < 10$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sehingga, syarat multikolinearitas sudah terpenuhi untuk dilakukan uji regresi linier berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas digambarkan pada gambar 5.2 di bawah ini:



Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Imam Ghozali (2011) mengatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas apabila hasil uji scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas (bergelombang, mengecil, atau mengembang) serta berada di atas dan di bawah angka 0.³⁵ Berdasarkan hasil uji scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas dan berada di atas serta di bawah angka 0. Sehingga, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi untuk melakukan uji regresi linier sederhana.

4. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.8 di bawah ini:

Tabel 5.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.370	.353	15.22105	1.981
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Suatu data dikatakan tidak mengalami gejala autokorelasi apabila nilai durbin watson diantara nilai Du dan 4-DU ($Du < Durbin\ Watson < 4-DU$).³⁵. Adapun nilai DU didapatkan dengan melihat tabel distribusi DU.

Dimana :

DU (k;n)

k : Konstanta (Jumlah Variabel X) yakni 2

n : Jumlah responden yakni 77

$DU (2;77) = 1.6835$, sehingga $1.6835 < 1.981 < 2.3165$, sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

5.2.3 Regresi Linier Berganda

Hasil asumsi klasik sudah memenuhi syarat dilakukannya uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.9 di bawah ini:

Tabel 5.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients Beta	Sig
	B	Std. Error		
Constant	36.839	10.572	3.485	0.001

Stres	-0.284	0.128	-0.208	.2.211	0.03
Lingkungan	1.143	0.201	0.534	5.687	0.000

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Variabel dependen pada hasil uji regresi linier berganda adalah Kinerja (Y), sedangkan variabel independen yakni stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sehingga model regresi linier berganda pada tabel di atas yakni:

$$Y = 36.839 + (-0.284)X1 + 1.143 X2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Koefisien konstanta regresi adalah 36.839, yang artinya apabila variabel stress (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0 maka variabel kinerja (Y) adalah 36.839.
- b. Koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X1) bernilai negatif, hal ini menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan stress kerja sebanyak 1 persen maka akan menurunkan kinerja sebanyak 0.284 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja (X2) bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebanyak 1 persen maka akan menaikkan kinerja 1.143 persen.

5.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable terikat³³.

Tabel 5.10
Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients Beta		Sig	
	B	Std. Error		t		
Constant	36.839	10.572		3.485	3.485	0.001
Stres	-0.284	0.128	-0.208	.2.211	-2.211	0.03
Lingkungan	1.143	0.201	0.534	5.687	5.687	0.000

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Dalam menentukan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan melihat nilai signifikansi atau perbandingan antara t hitung dan t tabel. Pengaruh antara variabel dependen dan independen dikatakan berpengaruh apabila signifikansi < 0.05 atau t hitung $> t$ tabel. Adapun t tabel pada penelitian ini didapatkan dari tabel distribusi t dengan nilai 1.99254. Sehingga dapat disimpulkan:

- Terdapat pengaruh negatif antara variabel stress kerja terhadap kinerja dengan sig sebesar 0.03 dimana < 0.05 , dan t hitung (2.211) $> t$ tabel.
- Terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0.000 dimana < 0.05 , dan t hitung (5.687) $> t$ tabel.

2. Uji Signifikan (Uji F)

Uji Simutan (Uji F) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil Uji F diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.11
Uji Pengaruh Simutan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10082.346	2	5041.173	21.759	.000 ^b
	Residual	17144.355	74	231.680		
	Total	27226.701	76			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres						

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa signifikansi sebesar 0.000 dimaa sig < 0.05, selain itu F hitung (21.759) > F tabel (3.12) sehingga terdapat hubungan secara simutan (bersama-sama) antara variabel stress kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi vairan diterangkan pada permasalahan regresi varian total. Nilai R²=1 menyatakan bahwa 100% total variasi diterangkan varian persamaan regresi pada x1 sampai dengan x3 mampu diterangkan pada variabel y sebesar 100%. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.11
Koefisien Determinasi R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.370	.353	15.22105	1.981
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa R square sebesar 0.37, sehingga disimpulkan bahwa secara simutan variabel stress dan

lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 37%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

5.3 Pembahasan

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi

Stres kerja umumnya terhubung dengan situasi stres di tempat kerja, melibatkan hubungan antara karyawan dan aspek-aspek pekerjaan mereka. Stres kerja bisa muncul karena beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, ketidakjelasan peran, perbedaan nilai-nilai perusahaan, rasa frustrasi, dan juga dampak lingkungan keluarga³⁶. Perawat dominan mengalami stress karena tuntutan tugas berat, seperti tidak seimbang kuantitas tenaga perawat dengan kuantitas yang dibutuhkan³⁷.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X1) bernilai negatif, hal ini menunjukkan adanya korelasi berlawanan arah antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan stress kerja sebanyak 1 persen maka akan menurunkan kinerja sebanyak 0.284 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan dan diketahui bahwasanya terdapat korelasi negatif antara variabel stress kerja terhadap kinerja dengan sig sebesar 0.03 dimana < 0.05 , dan t hitung (2.211) $>$ t tabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Tedi dan Nanang pada tahun 2021 mendukung temuan ini. Mereka menemukan adanya dampak stress kerja pada kinerja perawat di rumah sakit mata Cicendo. Hal ini terbukti dari perbandingan nilai R hitung (0,788) yang lebih tinggi daripada nilai R adjusted square (0,613). Temuan ini mengindikasikan tingginya tingkat stress kerja di kalangan perawat rawat inap rumah sakit mata Cicendo. Dampak negatif dari stress kerja ini meliputi kelelahan, tingginya angka absensi karena sakit, dan kesulitan dalam menjaga konsentrasi selama bekerja³⁷.

Menurut Trifianingsih,dkk pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa kinerja perawat menjadi bagian yang tak terpisahkan karena stres yang dialami oleh perawat sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan kepada

pasien. Dukungan untuk temuan ini datang dari hasil penelitian serupa yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin pada tahun 2017, dengan nilai p-value sebesar 0,001.³⁸.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Laksana dan timnya pada tahun 2021, hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan adanya korelasi P_{yx2} sebesar -0,533 dengan p-value = 0,000, yang lebih rendah dari alpha (α) = 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat di RSJ Provinsi Bali. Pengujian juga mengonfirmasi hipotesis III, yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial memengaruhi kinerja perawat di RSJ Provinsi Bali. Stres dapat mempengaruhi siapa pun, termasuk perawat, dan banyak faktor seperti masalah pekerjaan atau masalah keluarga dapat memicu stres. Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat, mengingat stres dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik seseorang. Meskipun stres kerja dalam tingkat ringan mungkin belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, namun jika stres kerja menjadi sangat berat, itu dapat secara bertahap merusak kinerja perawat karena gangguan yang disebabkan oleh stres saat bekerja².

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didukung oleh peneliti sebelumnya dan teori terkait, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada perilaku profesional di tempat kerja. Stres kerja dapat menyebabkan fluktuasi emosi yang cepat, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan tindakan-tindakan yang tidak pantas. Perubahan emosi yang cepat adalah gejala psikologis dari dampak stres kerja, yang dapat menghambat kemajuan karier dan kinerja perawat. Hal ini disebabkan oleh penurunan motivasi untuk bekerja yang disebabkan oleh stres.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi

Adanya kondisi kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan bagi para pekerja dan menciptakan kesan positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan penuh semangat. Langkah-

langkah ini juga akan memberikan kontribusi positif terhadap reputasi perusahaan³⁹.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja. Jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 persen, kinerja juga meningkat sebesar 1.143 persen. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rismayanti dan Mayasari pada tahun 2021, yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kertha Usada.³⁹

Keberadaan perawat sebagai SDM sebagai asset esensial bagi kelangsungan operasional Rumah Sakit. Manajemen perlu memberikan perhatian khusus agar perawat dapat bekerja secara optimal, terutama dalam penciptaan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena manusia cenderung bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Selain itu, penelitian terbaru oleh Atmalia, Khafifah, dan Puja pada tahun 2023 memberikan bukti ilmiah terkait pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,229 untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara individu antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian, hipotesis bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dapat diterima. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja di rumah sakit akan berkontribusi positif pada peningkatan kinerja perawat³.

Hasil studi ini juga mendukung temuan dari riset yang dilakukan oleh tim peneliti Wardani dan kolega pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa perawat. Informasi dari penelitian tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang terlihat pada kinerja perawat di Rumah Sakit Brawijaya Lawang, Malang. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi sebagian kinerja perawat di rumah sakit tersebut, dan semakin baik serta mendukung lingkungan kerja bagi karyawan, maka tingkat kinerja juga akan meningkat⁴⁰.

Namun, hasil investigasi ini kontras dengan studi yang dilaksanakan oleh tim peneliti Sutrisnoputri, dkk (2018) pada staf perawat di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap performa perawat, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,332⁴¹.

Dari hasil riset yang telah dilakukan dan disokong oleh penelitian sebelumnya serta teori terkait, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam pencapaian produktivitas pegawai. Suatu lingkungan kerja yang memadai, nyaman, serta memenuhi standar kelayakan akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin optimal kondisi lingkungan kerja di RSJ Daerah Provinsi Jambi, maka tingkat kinerja pegawai juga akan semakin optimal. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif antara stress kerja secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.03.
2. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.
3. Terdapat pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.

6.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi

Sebagai instansi kesehatan yang melibatkan SDM Kesehatan , salah satunya adalah perawat diharapkan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi dapat melakukan Focus Group Discussion (FGD) kepada perawat dari setiap ruangan untuk diketahui permasalahan penyebab stress kerja karyawan dan menemukan solusi dengan kebijakan dan standar yang ditetapkan bersama sebagai upaya perbaikan dan upaya mempertahankan kualitas pelayanan yang ada di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi. Selain itu diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi para pekerja.

2. Bagi Perawat

Diharapkan perawat di RSJ Provinsi Jambi dapat lebih meningkatkan kerja sama dalam melakukan manajemen dari pengendalian stress kerja dan lingkungan kerja dengan tujuan dapat memberikan pelayanan yang optimal dengan kinerja yang terabik,sehingga target derajat kesehatan masyarat dapat tercapai dengan setinggi-tingginya.

3. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat menggali dan menganalisis permasalahan ini jauh lebih mendalam lagi melalui metode mix methode dan tempat penelitian yang lebih banyak lagi, sehingga variabel yang diteliti menemukan hasil yang lebih komprehensif dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fanka F. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau; 2021.
2. Darma Laksana IG, Ariani Mayasari NMD. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma J Manaj.* 2021;7(2).
3. Atmalia KP, Sumijatun S, Azis H. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *J Manaj dan Adm Rumah Sakit Indones.* 2023;7(2).
4. Agustiniingsih I, Mundakir. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat IGD I RSUD Dr. Soetomo Surabaya. 2018. 23AD.
5. Khoirunnisa GA, Nurmawaty D, Handayani R, Vionalita G. Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *J Kesehat Masy.* 2021;2(01).
6. Maisury. Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana. Univ Hasanuddin. 2021;
7. Syafitri A, Periantalo J, Sari RE. Hubungan Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat. *J Psikol Jambi.* 2021;4(2).
8. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y. Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *J Care.* 2016;4(1):42–50.
9. Anas Masruro M. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung Anas. *J Ekon dan Bisnis.* 2022;8.
10. Anwar R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *J Maj Ilm Manaj.* 2019;8:49–58.
11. Robin, Hoki. Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia. *J Ilm Smart.* 2018;II:52–9.
12. Yuniraya, Hendarwan H. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja,

Motivasi, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rsal Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *J Ilmu Kesehat.* 2022;10(2):215–28.

13. Suherman, Wibowo EA, Anggraini3 D. PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT. *J Manajemen, Organ dan Bisnis.* 2022;2(1):110–22.
14. BPS Jambi. *Rawat Jalan 2016-2018.* 2018.
15. BPS Jambi. *Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi menurut jenis kelamin dan bulan , 2018.* 2019.
16. Fithriyani F, Putri ME. Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi. *J Akad Baiturrahim Jambi.* 2021;10(1).
17. Ginting CEM. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Proses keperawatan di Ruang Rawat inap. 2020;1.
18. Dewi LS, Utami TN, Lubis M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *J Kesehat Tambusai.* 2021;2(4).
19. Purba MA. Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit. Muhaini Atmayana Purba [Internet]. 20120;4(2). Available from: file:///C:/Users/alran/Downloads/KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT.pdf
20. Usman AF. Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baju. Vol. 3. Makassa; 2021.
21. Tama KA. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat [Internet]. Surakarta; 2020. Available from: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/83155>
22. Yuhasrizal. Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *JMBT (Jurnal Manaj Dan Bisnis Ter.* 2020;2(1).
23. Saleh MFG, Windiyaningsih C, Yoshida E. Analisis Pengaruh Stres Kerja,

- Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *J Manaj dan Adm Rumah Sakit Indones.* 2023;7(1).
24. Supriyanto A, Nadiyah. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *E-Jurnal Manaj Inform Komput.* 2022;6(3).
 25. Puji TW. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. Universitas Hasanuddin. Makassar; 2022.
 26. Qoyyimah M, Abrianto TH, Chamidah S. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET J Manaj dan Bisnis.* 2020;2(1).
 27. Prabaningtyas KE, Djastuti I. Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro J Manag [Internet].* 2019;8(4). Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
 28. Wulan. Kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia [Internet]. Vol. 11. 2019. 21 p. Available from: <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
 29. Badri IA. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Hum Care J.* 2020;5(1).
 30. Hardani, Auliya NH, Andriani H, Fardani RA, Ustiawaty J, Utami EF, et al. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* 1st ed. Husnu Abadi, A.Md. A, editor. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta; 2020. 245 p.
 31. Abdillah H. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT KOTA CIMAHI TAHUN 2016. *Repos UMMI.* 2016;17–27.
 32. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
 33. Purwanto S dan. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2.*

Jakarta: Salemba Empat; 2011.

34. Arikunto S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
35. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP; 2011.
36. Pane SG. Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *JMB (Jurnal Manaj dan Bisnis)*. 2020;2(1).
37. Tedi N, Arifin S, Gustini F. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inpa PMN RS Mata Cicendo. *J Heal Sains*. 2021;2(10).
38. Trifianingsih, Santos, Briketabela. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Trifianingsih,D; Santos, B.R: Briketabela Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin. *Sekol Tinggi Ilmu Kesehat Suaka Insa Banjarmasin Email*. 2022;19(2).
39. Pasek Rismayanti L, Ariani Mayasari NMD. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid - 19. *Bisma J Manaj*. 2021;7(2).
40. Wardani SI, Kusuma WT, Rikatsih N. PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REKAM MEDIS DI RSJ Dr. RADJIMAN LAWANG. *J Kesehat Hesti Wira Sakti*. 2020;8(1).
41. Sutrisnoputri AL, Suryawati C, Fatmasari EY. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *J Kesehat Masy*. 2018;6(1):1–7.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI PARTISIPAN PENELITIAN (*INFORMED CONSENT*)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama :

Umur :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa setelah mendapatkan penjelasan penelitian dan memahami informasi yang diberikan oleh peneliti, maka dengan ini saya secara sukarela bersedia menjadi partisipan dalam penelitian yang dilakukan oleh Angga Ramadhana Putra dengan judul "**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA DAERAH (RSJ) PROVINSI JAMBI TAHUN 2023**".

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa paksa dari siapapun.

Jambi,..... 2023

Responden

(.....)

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

I. PETUNJUK PENGISIAN

- (1) Kosongkan untuk nomor responden
- (2) Isilah data karakteristik responden dengan lengkap
- (3) Bacalah semua pernyataan dibawah ini. Tidak ada jawaban betul atau salah. Bagi setiap pernyataan Bapak / Ibu / Saudara dimintamemberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.

II. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No. Responden	: (diisi oleh peneliti)
Tanggal pengisian	:
Nama Responden	:
Jenis kelamin	:	L/P
Umur	: tahun
Tingkat Pendidikan	:	(silahkan pilih dengan melingkari salah satu)
1. Tamat Diploma (D1 – D3) 2. Tamat Sarjana (S1) 3. Pasca Sarjana (S2 dan S3)		

III. KUESIONER KINERJA

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda . Ada 4 alternatif jawaban yang di pilih :

- 1= Tidak Baik
- 2 = Cukup Baik
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		1	2	3	4
	Pengkajian Keperawatan				
1	Melengkapi format catatan pasien (buku status pasien) sesuai keterangan pasien.				
2	Melakukan pengamatan visual (penglihatan) seperti keadaan fisik, ekspresi wajah dan perilaku pasien (misalnya : bingung, kejang, kesadaran).				
3	Melakukan pengamatan melalui pendengaran seperti : bunyi pernapasan, batuk – batuk, dsb.				
4	Melakukan pengamatan melalui perabaan seperti : meraba nadi, suhu kulit, dll.				
5	Melakukan pemeriksaan fisik seperti : mengukur suhu tubuh, tekanan darah, dll.				
	Diagnosis Keperawatan				
6	Menggambarkan tanggapan/respon pasien terhadap masalah, penyebab dan gejala/tanda penyakit				
7	Bekerja sama dengan pasien dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi (mengabsahkan/membenarkan) diagnosis keperawatan tersebut				
8	Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru				
9	Tidak pernah mengikuti seminar – seminar karena saya tidak tertarik.				
	Perencanaan Keperawatan				
10	Perencanaan perawatan berdasarkan penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan.				
11	Bekerjasama dengan pasien dan anggota tim/perawat yang lainnya dalam merencanakan tindakan keperawatan.				

12	Membuat penjadwalan dalam melaksanakan rencana keperawatan.				
	Implementasi Keperawatan				
13	Memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh/holistik pada pasien yang menjadi tanggung jawabnya.				
14	Menghormati martabat dan rahasia pasien.				
15	Cepat tanggap saat menerima pasien gawat darurat.				
16	Memberikan pendidikan/informasi pada pasien dan keluarga mengenai cara asuhan diri untuk membantu pasien mengatasi kesehatannya.				
17	Berani mengambil keputusannya yang tepat, saat melakukan tindakan keperawatan.				
18	Tanggung jawab setiap melaksanakan tindakan keperawatan pada pasien.				
19	Bekerjasama dengan perawat lainnya dalam memberikan asuhan keperawatan.				
	Evaluasi Keperawatan:				
20	Menyusun perencanaan evaluasi hasil berdasarkan dari intervensi perkembangan pasien yang dilakukan tepat waktu dan secara terus-menerus.				
21	Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari implementasi secara komprehensif, tepat waktu, dan terus – menerus.				
22	Mendokumentasikan hasil evaluasi				

IV. KUISIONER STRES KERJA

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda . Ada 4 alternatif jawaban yang di pilih :

1= Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
	Kondisi Pekerjaan				
1	Saya Merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya				
2	Merasa ada gangguan penglihatan saat bekerja yang menyebabkan saya tertekan				
3	Merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan menimbulkan tekanan bagi saya				
4	Saya bingung dalam menghadapi pekerjaan merawat pasien yang bervariasi				
5	Saya merasa tertekan karena pekerjaan merawat pasien yang bervariasi				
6	Merasa denyut nadi meningkat saat menghadapi keluhan-keluhan pasien				
	Konflik Interpersonal				
7	Saya curiga dengan orang lain membicarakan diri saya				
8	Merasa sulit berorientasi dengan teman sejawat saya				
9	Ketegangan dalam berorientasi dengan tim kesehatan yang lain				
	Peran				
10	Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan saya dalam merawat pasien				
11	Saya merasa jenuh dalam merawat pasien				
12	Saya merasa lambat terhadap situasi yang membahayakan pasien				
13	Saya merasa telapak tangan saya berkeringat saat menghadapi pasien				
14	Merasa cemas tidak dapat merawat pasien dengan baik				
15	Merasa frekuensi pernafasan meningkat saat menghadapi pasien yang gawat				

Struktur Organisasi					
16	Saya tidak memiliki ruangan yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya				
17	saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya				
18	Saya merasa ingin pindah ke bagian lain				

V. KUISIONER LINGKUNGAN KERJA

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda . Ada 4 alternatif jawaban yang di pilih :

1= Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
	Lingkungan Kerja Fisik				
1	Saya merasa terganggu dengan bunyi peralatan yang ada di ruang rawat inap				
2	Saya merasa tidak ada sirkulasi udara yang sehat didalam ruangan perawat				
3	Saya merasa penerangan diruang kerja perawat kurang				
4	Saya merasa panas di ruangan perawat				
5	Saya merasa terganggu terhadap adanya ekskresi saluran cerna, genetalia, darah, mucosa, urine, feces, dan bekas muntahan diruangan				
6	Saya merasa terganggu terhadap peralatan yang telah usang di ruang rawat inap				
7	Saya merasa terlalu dingin pada malam hari karena ruangan perawat yang terbuka				
8	Saya meras terganggu terhadap dering telepon yang bunyi tiba-tiba				
	Lingkungan Kerja Non-Fisik				
9	Saya merasa pembagian shift kerja belum sesuai				
10	Saya sulit bekerja sama antar perawat degan tim kesehatan yang lain				
11	Saya sulit bekerja sama dengan sesama perawat di ruangan				

Lampiran 3. Master Data

1. Variabel Kinerja Perawat

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	Skor
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	78
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	72
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	1	65
3	4	4	4	3	2	2	1	1	3	1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	1	57
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	76
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	23
3	4	2	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	39
2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	75
4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	33
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	28
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	3	1	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	27
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	78
3	3	4	1	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	61
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
3	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	3	2	37
1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	61
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	59

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	1	78	
4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	1	1	4	61	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	1	74	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	67
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	4	4	1	1	4	3	1	3	65
2	3	2	1	4	2	2	4	3	2	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	2	4	47	
4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	2	4	66	
3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	1	2	4	3	1	4	63
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	73	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	75
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	76	
4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	1	1	2	1	61	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	3	4	4	3	4	75
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	26
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	74
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	73	
2	3	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	2	4	4	3	44	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	27	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
2	2	2	1	2	4	4	1	1	1	2	4	2	3	2	4	1	2	4	4	3	3	51	
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	1	4	4	2	3	4	2	3	3	64	

4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	51
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	28
1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	64
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	36
3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	70
2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	30
4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	52
2	2	4	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	44
4	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	33
3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	4	4	1	2	1	2	3	1	3	1	3	1	4	1	1	1	1	38

4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	61
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	57
4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	60
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	26
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	68
1	1	2	3	4	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	42
4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	54
4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	67
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	69
2	4	2	1	2	1	2	3	1	2	1	4	1	4	1	1	1	4	37
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	68
3	4	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	42
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	26
4	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	65
3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	48
4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	65
4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	33

3. Lingkungan Kerja

L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	Skor
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	39
3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	35
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
3	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	32
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	38

3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
1	1	3	1	1	1	1	3	4	4	3	23
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	37
3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	37
4	2	4	4	3	4	4	1	1	4	3	34
3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	38
1	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	34
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	15
2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	35
2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	4	20
3	4	4	3	1	3	3	4	4	1	3	33
3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	38
3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	4	31
2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	35
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	40
2	3	2	1	4	1	1	4	3	2	1	24
4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	37
3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	31
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	39
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	41

4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	41
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	38
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
2	3	1	3	1	3	3	4	1	1	1	23
2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	16
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	37

Lampiran 4 Output SPSS

1. Validitas dan Reliabilitas

A. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.960	23

Inter-Item Correlation Matrix

	K1	K2	K3	K4	K5	K7	K6	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	Kinerja
K1	1.000	.672	.712	.641	.436	.365	.365	.521	.460	.445	.512	.450	.075	.449	.493	.365	.184	.172	.365	.251	.112	.287	.588
K2	.672	1.000	.718	.682	.559	.556	.556	.583	.530	.528	.613	.426	.180	.636	.571	.556	.170	.349	.556	.416	.164	.463	.722

K3	.712	.718	1.00 0	.764	.556	.510	.510	.631	.612	.586	.634	.639	.200	.683	.629	.510	.143	.356	.510	.389	.196	.437	.756
K4	.641	.682	.764	1.000	.647	.561	.561	.691	.710	.723	.679	.515	.289	.727	.724	.561	.046	.432	.561	.460	.282	.436	.810
K5	.436	.559	.556	.647	1.000	.654	.654	.606	.638	.662	.696	.553	.240	.513	.483	.654	.287	.471	.654	.415	.295	.413	.769
K7	.365	.556	.510	.561	.654	1.00 0	1.000	.549	.632	.742	.785	.613	.214	.658	.615	1.000	.134	.501	1.00 0	.758	.424	.628	.881
K6	.365	.556	.510	.561	.654	1.00 0	1.000	.549	.632	.742	.785	.613	.214	.658	.615	1.000	.134	.501	1.00 0	.758	.424	.628	.881
K8	.521	.583	.631	.691	.606	.549	.549	1.00 0	.896	.597	.584	.373	.144	.660	.665	.549	.094	.291	.549	.491	.239	.422	.750
K9	.460	.530	.612	.710	.638	.632	.632	.896	1.00 0	.692	.683	.441	.249	.718	.693	.632	.038	.334	.632	.524	.252	.460	.800
K10	.445	.528	.586	.723	.662	.742	.742	.597	.692	1.00 0	.729	.513	.306	.732	.626	.742	.214	.530	.742	.549	.394	.476	.847
K11	.512	.613	.634	.679	.696	.785	.785	.584	.683	.729	1.00 0	.664	.363	.692	.621	.785	.254	.583	.785	.590	.393	.562	.886
K12	.450	.426	.639	.515	.553	.613	.613	.373	.441	.513	.664	1.00 0	.117	.494	.480	.613	.265	.461	.613	.472	.389	.299	.704
K13	.075	.180	.200	.289	.240	.214	.214	.144	.249	.306	.363	.117	1.00 0	.229	.125	.214	.162	.376	.214	.060	.478	.196	.347
K14	.449	.636	.683	.727	.513	.658	.658	.660	.718	.732	.692	.494	.229	1.00 0	.727	.658	.084	.450	.658	.597	.261	.531	.817
K15	.493	.571	.629	.724	.483	.615	.615	.665	.693	.626	.621	.480	.125	.727	1.00 0	.615	.039	.342	.615	.646	.123	.359	.766
K16	.365	.556	.510	.561	.654	1.00 0	1.000	.549	.632	.742	.785	.613	.214	.658	.615	1.000	.134	.501	1.00 0	.758	.424	.628	.881
K17	.184	.170	.143	.046	.287	.134	.134	.094	.038	.214	.254	.265	.162	.084	.039	.134	1.00 0	.287	.134	.087	.282	.065	.263

K18	.172	.349	.356	.432	.471	.501	.501	.291	.334	.530	.583	.461	.376	.450	.342	.501	.287	1.00	.501	.393	.422	.430	.603
K19	.365	.556	.510	.561	.654	1.00	1.000	.549	.632	.742	.785	.613	.214	.658	.615	1.000	.134	.501	1.00	.758	.424	.628	.881
K20	.251	.416	.389	.460	.415	.758	.758	.491	.524	.549	.590	.472	.060	.597	.646	.758	.087	.393	.758	1.000	.292	.640	.714
K21	.112	.164	.196	.282	.295	.424	.424	.239	.252	.394	.393	.389	.478	.261	.123	.424	.282	.422	.424	.292	1.00	.155	.469
K22	.287	.463	.437	.436	.413	.628	.628	.422	.460	.476	.562	.299	.196	.531	.359	.628	.065	.430	.628	.640	.155	1.00	.606
Kinerja	.588	.722	.756	.810	.769	.881	.881	.750	.800	.847	.886	.704	.347	.817	.766	.881	.263	.603	.881	.714	.469	.606	1.000

B. Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.963	19

Inter-Item Correlation Matrix

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	Stres
S1	1.000	.771	.282	.511	.184	.620	.638	.529	.620	.562	.620	.359	.620	.235	.620	.620	.620	.329	.709
S2	.771	1.000	.182	.446	.105	.503	.472	.567	.503	.459	.503	.353	.503	.299	.503	.503	.503	.241	.609
S3	.282	.182	1.000	.272	.353	.400	.385	.322	.400	.442	.400	.313	.400	.169	.400	.400	.400	.245	.486

S4	.511	.446	.272	1.000	.129	.573	.499	.479	.573	.541	.573	.316	.573	.150	.573	.573	.573	.404	.642
S5	.184	.105	.353	.129	1.000	.505	.494	.227	.505	.429	.505	.370	.505	.365	.505	.505	.505	.363	.551
S6	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S7	.638	.472	.385	.499	.494	.742	1.000	.621	.742	.781	.742	.557	.742	.486	.742	.742	.742	.659	.859
S8	.529	.567	.322	.479	.227	.569	.621	1.000	.569	.648	.569	.396	.569	.374	.569	.569	.569	.522	.697
S9	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S10	.562	.459	.442	.541	.429	.630	.781	.648	.630	1.00	.630	.697	.630	.429	.630	.630	.630	.503	.790
S11	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S12	.359	.353	.313	.316	.370	.392	.557	.396	.392	.697	.392	1.000	.392	.347	.392	.392	.392	.392	.564
S13	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S14	.235	.299	.169	.150	.365	.486	.486	.374	.486	.429	.486	.347	.486	1.00	.486	.486	.486	.362	.549
S15	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S16	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S17	.620	.503	.400	.573	.505	1.000	.742	.569	1.000	.630	1.000	.392	1.000	.486	1.000	1.000	1.000	.481	.948
S18	.329	.241	.245	.404	.363	.481	.659	.522	.481	.503	.481	.392	.481	.362	.481	.481	.481	1.000	.607
Stre s	.709	.609	.486	.642	.551	.948	.859	.697	.948	.790	.948	.564	.948	.549	.948	.948	.948	.607	1.000

3. Varriabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
---------------------	---	------------

.772	.930	12
------	------	----

Inter-Item Correlation Matrix

	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	Lingkungan
L1	1.000	.650	.507	.410	.347	.410	.410	.315	.108	.250	.187	.547
L2	.650	1.000	.479	.456	.429	.456	.456	.336	.224	.309	.362	.621
L3	.507	.479	1.000	.498	.285	.498	.498	.378	.453	.518	.482	.689
L4	.410	.456	.498	1.000	.313	1.000	1.000	.562	.626	.601	.456	.869
L5	.347	.429	.285	.313	1.000	.313	.313	.430	.308	.571	.536	.603
L6	.410	.456	.498	1.000	.313	1.000	1.000	.562	.626	.601	.456	.869
L7	.410	.456	.498	1.000	.313	1.000	1.000	.562	.626	.601	.456	.869
L8	.315	.336	.378	.562	.430	.562	.562	1.000	.792	.457	.420	.734
L9	.108	.224	.453	.626	.308	.626	.626	.792	1.000	.545	.600	.753
L10	.250	.309	.518	.601	.571	.601	.601	.457	.545	1.000	.603	.762
L11	.187	.362	.482	.456	.536	.456	.456	.420	.600	.603	1.000	.699
Lingkungan	.547	.621	.689	.869	.603	.869	.869	.734	.753	.762	.699	1.000

2. UJI DESKRIPTIF STATISTIK

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	9.1	9.1	9.1
	Perempuan	70	90.9	90.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-32 tahun	41	53.2	53.2	53.2
	33-42 tahun	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1-D3	42	54.5	54.5	54.5
	S1	32	41.6	41.6	96.1
	S2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

A. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.839	10.572		3.485	.001	15.775	57.903		
	Stres	-.284	.128	-.208	-2.211	.030	-.539	-.028	.964	1.037

Lingkungan	1.143	.201	.534	5.687	.000	.743	1.543	.964	1.037
------------	-------	------	------	-------	------	------	-------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

B. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10082.346	2	5041.173	21.759	.000 ^b
	Residual	17144.355	74	231.680		
	Total	27226.701	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres

C. Koefisien Determinasi R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.370	.353	15.22105	1.981

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



