

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *CLEANING SERVICE* RS. MOH. NOER PAMEKASAN

Alfi Hasaniyah, Citra Larashati Surya, Runik Puji Rahayu

Universitas Madura
Email: alfi@unira.ac.id
citra@unira.ac.id
runik84@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja *cleaning service* RS. Moh Noer Pamekasan. (2) variabel yang berpengaruh paling dominan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS. Moh Noer Pamekasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian *cleaning service* RS. Moh. Noer Pamekasan sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres kerja dan lingkungan kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan (F) bernilai positif sebesar 53.672 dan (sig.) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. (2) Lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.527 atau 52.7%. Artinya hipotesis dua yang peneliti ajukan diterima.

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

Abstract:

This research was conducted to determine: (1) the effect of work stress and work environment simultaneously on the performance of *cleaning services*. Moh Noer hospital Pamekasan. (2) the variable that has the most dominant influence between work stress and work environment on the performance of *cleaning services*. Moh Noer hospital Pamekasan. This study uses a quantitative approach. The population in this study is the *cleaning service* section of the hospital. Moh. Noer Pamekasan as many as 36 people. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) work stress and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance with (F) a positive value of 53,672 and (sig.) 0.000, less than 0.05. (2) The work environment is a variable that has a more dominant effect on employee performance with a coefficient value of 0.527 or 52.7%. This means that the second hypothesis that the researcher proposed is accepted.

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

RS. Moh Noer Pamekasan merupakan rumah sakit swasta yang menjadi rujukan pertama di Pamekasan karena kelengkapan fasilitas dan tenaga dokter yang mumpuni serta rumah sakit dengan gedung yang besar sehingga tersedia banyak ruangan bagi para pasien. RS. Moh Noer Pamekasan atau yang lebih dikenal dengan Rumah Sakit Paru memiliki karyawan tingkat terbawah yaitu *Cleaning Servis*. Selain tingkat terbawah tenaga kerja RS. Moh Noer Pamekasan ini hanya status kontrak bukan karyawan tetap. *Cleaning Servis* merupakan karyawan terbawah yang sangat terbebani dalam lingkungan kerja rumah sakit. Sistem operasional perusahaan (SOP) yang memberatkan karyawan yaitu dalam sehari ada tiga shift pagi jam 05:00 – 13:00 WIB, shift siang 13:00 – 21:00 WIB dan shift malam yaitu jama 21:00 – 05:00 WIB dan tupoksi kerja yang hanya itu-itulah saja tanpa adanya jenjang karier mengakibatkan karyawan kurang bergairah dalam bekerja, apalagi ketika mendapat shift malam di lingkungan kerja rumah sakit mengakibatkan para *clening servis* merasa stres dengan pekerjaan. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bahkan frustrasi yang menyebabkan tidak bisa bekerja secara optimal sehingga kinerjanya pun terganggu. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak akan mampu bekerja lagi sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang sangat menurun dan pada akhirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri (*turnover*).

Dari permasalahan yang dialami oleh *Cleaning Servis* RS. Moh Noer Pamekasan peneliti menjadikan RS. Moh. Noer Pamekasan sebagai objek penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Cleaning Servis* RS. Moh. Noer Pamekasan”

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Demi mempermudah dalam pengumpulan data yang diperlukan, maka lokasi penelitiannya terletak di RS. Moh. Noer Pamekasan

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Siyoto dan Sodik (2015:11) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif yaitu dilakukan dengan menggunakan angka-angka dan pengolahan statistik¹

Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka. dan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder tersebut karena data sekunder sebagai data pelengkap.

Populasi

Mengingat populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *cleaning servis* RS. Moh. Noer Pamekasan maka populasi ini merupakan populasi berhingga karena jurnalnya diketahui dengan pasti yaitu sebanyak 36 orang.

¹ Siyoto, S. Dan Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta

Sampel

Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak dan mampu dijadikan responden semua maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang

Definisi Operasional

Adapun variabel-variabel yang didefinisikan secara operasional adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (Variabel Independent)

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja.

1. Stres kerja

Indikatornya adalah:

1. Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
2. Waktu kerja adalah jam kerja yang diberikan kepada karyawan
3. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di tempat kerja
4. Konflik kerja adalah perselisihan yang terjadi dalam pekerjaan

2. lingkungan kerja

Indikatornya adalah:

1. Fasilitas kerja adalah peralatan yang tersedia dalam pekerjaan
2. Gaji dan tunjangan adalah upah yang diberikan kepada karyawan
3. Hubungan kerja adalah hubungan antar karyawan

Variabel Terikat (Variabel Dependent)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

indikatornya adalah:

1. Kuantitas dari hasil adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan
2. Kualitas dari hasil adalah baik tidaknya pekerjaan yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu dari hasil adalah waktu penyelesaian pekerjaan
4. Kehadiran adalah tingkat kehadiran absensi karyawan
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan bekerja secara tim antar karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Mengingat data penelitian ini adalah kuantitatif maka data yang terkumpul nantinya akan diberi simbol angkut (Arikunto, 2010:161) hal itu dilakukan juga untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, adapun simbol angka yang dimaksud sebagai berikut:

Sangat Benar	diberi skor	5
Benar	diberi skor	4
Cukup Benar	diberi skor	3
Tidak Benar	diberi skor	2
Sangat Tidak Benar	diberi skor	1

Teknik Analisis Data

Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas lebih dari satu. Untuk menghitung besarnya pengaruh secara *kuantitatif* dari perubahan kejadian variabel terikat (Y) di pengaruhi oleh variabel bebas (X1,X2). Spesifikasi model *regresi linier* berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dikerjakan melalui SPSS hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1
 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients
		B	Std. error	Beta
1	(Constant)	0,383	0,362	
	X1 (Stres Kerja)	0,402	0,143	0,376
	X2 (Lingkungan Kerja)	0,527	0,129	0,549

Sumber : Lampiran 12

Dari tabel diatas dapat diketahui : $\alpha = 0,383$

$\beta_1 = 0,402$

$\beta_2 = 0,527$

Hasil tersebut direfleksikan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Jadi didapatkan persamaan berikut:

$$Y = 0,383 + 0,402 X_1 + 0,527 X_2$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat sebesar 0,383. kemudian setiap penambahan 1 poin nilai koefisien stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% dan penambahan 1 poin nilai koefisien lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,527 atau 52,7% dengan catatan variabel lainnya konstan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel X₂ (Lingkungan Kerja) yaitu sebesar 52,7%.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial variabel independen (X₁ dan X₂) dengan variabel dependen (Y) yang signifikan secara statistik. Adapun hasil olah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Uji t

Model		Unstandardized Coefisients		Unstandardized Coefisients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,383	0,362		1,059	,297
	X1	0,402	0,143	,376	2,802	,006
	X2	0,527	,129	,549	4,090	,000

Sumber : Lampiran 12

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Diketahui nilai (t) untuk variabel stres kerja bernilai positif sebesar 2,802 yang artinya terdapat pengaruh positif, kemudian nilai (sig.) yaitu 0,006 dimana nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai (t) untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 4,090 yang artinya terdapat pengaruh positif, kemudian nilai (sig.) yaitu 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Uji F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji secara simultan variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) yang signifikan secara statistik. Adapun hasil olah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Uji - F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.701	2	2.350	53.672	.000 ^b
	Residual	1.445	33	0.044		
	Total	6.146	35			

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel diatas diketahui (F) bernilai positif sebesar 53,672 artinya terdapat pengaruh positif, kemudian nilai (sig.) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besaran kontribusi variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil olah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,875 ^a	0,765	0,751	0,20926

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,875 kemudian bila dikuadratkan akan menghasilkan nilai sebesar 0,765, nilai tersebut merupakan nilai R Square yang bila dipersenkan menjadi 76,5%. Artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Untuk melihat tingkat korelasi peneliti mengambil pendapat Sugiyono (2011:184) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai R Square 0,000 – 0,199 korelasinya “Sangat Rendah”

Jika nilai R Square 0,200 – 0,399 korelasinya “Rendah”

Jika nilai R Square 0,400 – 0,599 korelasinya “Sedang”

Jika nilai R Square 0,600 – 0,799 korelasinya “Kuat”

Jika nilai R Square 0,800 – 1,000 korelasinya “Sangat Kuat”

Diketahui nilai R S Square sebesar 0,765 yang artinya tingkat korelasinya adalah “Kuat”, jadi semakin besar nilai R Square maka pengaruhnya semakin besar pula, begitupun sebaliknya.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja dan lingkungan kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan (F) bernilai positif sebesar 53;672 dan (sig.) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis satu dalam penelitian dapat diterima
2. Lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0;527 atau 52;7%.. Artinya hipotesis dua yang peneliti ajukan diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S Dan Sutanto, E. T. 2015. *Staitistika Tanpa Stres*. Trans Media Pustaka. Jakarta
- Arinkunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. EF Digimedia. Semarang
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Machali, I. 2015. *Statistik Itu Mudah, Menggunakan Spss Sebagai Alat Bantu Statistik*. Lembaga Ladang Kata. Yogyakarta
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Masram Dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rahadi, R. D. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing. Malang.
- Sari. L. D. Dkk. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3*. Hal.4445-4454.
- Sofyan, Khairani. D. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2*. Hal 18-23
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

- Siyoto, S. Dan Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta
- Widarta. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pddikti Di Lldiktiwilayah V Yogyakarta. *JPSB Vol.7 No.2*. Hal 91-105.
- Widiarian. N. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kppn Merauke. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3*. Hal 1-9.