

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
SELAMA MASA PANDEMI DI RSUD MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

M. JOHANSYAH
NPM: 1802120087



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. JOHANSYAH
NPM : 1802120087

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SELAMA MASA PANDEMI DI
RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing II

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. JOHANSYAH
NPM : 1802120087

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SELAMA MASA PANDEMI DI
RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 11 Maret 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT,karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi di RSUD Meuraxa Kota banda Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (Sl) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad,SE,M.Si selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna,SE,MM selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah aceh.
5. Ibu Zuraidah, S.E.,MM dan Bapak Agus Ariyanto,SE,M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Ali Jauhari dan ibunda Azwarni serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang,perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

8. Sahabatku Ikram, Efrijal, Hifsil yang telah banyak memberi dukungan moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 29 January 2021

M. Johannsyah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Indikator Kinerja karyawan	11
2.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Beban Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian	14
2.2.2 Dimensi Beban Kerja	15
2.2.3 Sumber-sumber Beban Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Beban Kerja.....	18
2.3 Stres Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian.....	19
2.3.2 Proses Stres Kerja	20
2.3.3 Penyebab Stres Kerja	21
2.3.4 Dimensi Stres dan Indikator Kerja.....	23
2.4 Lingkungan Kerja.....	23
2.4.1 Pengertian	23
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	25
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Pemikiran.....	34
2.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan ..	34
2.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan	35
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja perawat.....	36
2.7 Hipotesis.....	37

BAB III	METODE PENELITIAN	38
3.1	Desain Penelitian.....	38
3.1.1	Tujuan Penelitian	38
3.1.2	Jenis Penelitian.....	38
3.1.3	Horizon Waktu	38
3.1.4	Unit Analisis.....	38
3.2	Populasi dan Sampel	39
3.2.1	Populasi.....	39
3.2.2	Sampel.....	39
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4	Definisi dan Operasional Variabel	41
3.5	Teknik Analisis Data.....	45
3.6	Pengujian Data	47
3.6.1	Pengujian Validitas	47
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	47
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	47
3.7	Pengujian Hipotesis.....	50
3.7.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	50
3.7.2	Uji Parsial (Uji t).....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2	Karakteristik Responden	55
4.3	Hasil Pengujian Data.....	56
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	56
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen	58
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	59
4.4	Analisis Deskriptif	61
4.4.1	Variabel Kinerja	62
4.4.2	Variabel Beban kerja.....	63
4.4.3	Variabel Stres Kerja	65
4.4.4	Variabel Lingkungan kerja.....	66
4.5	Pembahasan.....	67
4.5.1	Pengujian Hipotesis	67
4.5.2	Hasil Analisis Linear Berganda	70
4.5.3	Koefisien Korelasi dan Determinasi	72
4.5.3	Implikasi Hasil Penelitian	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	74
	DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1	Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuisisioner
Lampiran 3	Frequencies Identitas Responden
Lampiran 4	Kepuasan (Y)
Lampiran 5	Frequencies Keterlibatan wisatawan (X1)
Lampiran 6	Frequencies Pengalaman wisatawan (X2)
Lampiran 7	Hasil Output SPSS
Lampiran 8	Tabel r
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Tabel F

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
SELAMA MASA PANDEMI DI RSUD MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

M. JOHANSYAH
NPM: 1802120087

Pembimbing : 1) Zuraidah, S.E.,MM
2) Agus Ariyanto,SE,M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa selama masa Pandemi Covid-19 baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 69 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh. Selanjutnya beban kerja dan Stres kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh

Kata Kunci : *Beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Maret 2020, WHO telah menyatakan COVID-19 sebagai pandemi. Sampai saat ini 41,1 juta orang telah tertular dan sebagai akibatnya 528.204 telah meninggal dunia. Sebagian besar negara telah memperlakukan beberapa bentuk pembatasan pada pergerakan orang dan hak asasi manusia lainnya untuk mengendalikan penyebaran virus. Bahkan beberapa negara belum sampai di titik terburuk dari pandemi ini. Pada masa sulit ini, pekerja kesehatan dan pekerja esensial telah memainkan peran luar biasa dalam menanggapi pandemi. Di seluruh negara, mereka telah menempatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka dalam risiko, seringkali dalam keadaan yang sangat sulit dan dukungan yang sangat sedikit, untuk memastikan bahwa orang-orang dapat mengakses layanan penting yang mereka butuhkan, termasuk perawatan kesehatan, makanan dan persediaan nutrisi lainnya, dan layanan publik darurat (Idhom A. M., 2020)

Meskipun demikian, pekerja kesehatan dan pekerja esensial di seluruh dunia telah menghadapi tantangan besar dalam melakukan pekerjaan mereka dan pemerintah belum melindungi mereka secara cukup. Analisis Amnesty International telah menunjukkan bahwa lebih dari 3000 petugas kesehatan telah kehilangan nyawa mereka akibat COVID-19 selama pandemi sebuah angka yang kemungkinan besar lebih rendah dari angka sebenarnya akibat kurangnya pelaporan – dan banyak lainnya telah bekerja di lingkungan yang tidak aman karena kekurangan alat pelindung diri (APD). Mereka bahkan harus menghadapi tindakan pembalasan dari pihak berwenang

dan atasan mereka karena mengangkat masalah keselamatan, termasuk penangkapan dan pemecatan, dan bahkan dalam beberapa kasus menjadi sasaran kekerasan dan stigma dari masyarakat.

Rumah sakit sebagai tempat merawat pasien covid-19 merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit terutama di masa pandemi .

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien . Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien, yaitu pelayanan pasien yang memerlukan perawatan *emergency*, tidak *emergency* dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut, dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit (Aprilia, 2017:67).

Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat⁵. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan. Sementara Grounnewegen mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu.

Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat di sebuah unit rumah sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien per hari. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *top of management* sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Budi, 2016:78).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Gaffar, 2018:25).

Pemahaman mengenai stress dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stress: 1) Konflik kerja, 2) Beban kerja, 3) Waktu kerja, 4) Karakteristik Tugas, 5) Dukungan Kelompok, 6) Pengaruh Kepemimpinan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Meuraksa Banda Aceh mempunyai satu instalasi yaitu instalasi rawat jalan khusus untuk pasien covid-19. Jumlah pasien yang dirawat sampai dengan Desember 2020 adalah 33 pasien dengan jumlah pasien covid-19 yang meninggal adalah 5 pasien dan yang sembuh 54 pasien. Adanya penambahan pasien covid-19 setiap saatnya sangat berkaitan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat yang bertugas di rawat jalan tersebut mulai menurun. Menurunnya kinerja perawat disebabkan sebagian perawat mengerjakan pekerjaan diluar tupoksinya, misalnya, tugas seorang perawat itu sesuai tindakan asuhan keperawatan adalah membantu dokter di dalam poli ketika dokter memeriksa pasien. Kenyataan yang ada, perawat juga mengerjakan pekerjaan yang diluar tupoksinya yaitu, mengerjakan pendaftaran pasien, membuat perjanjian antara dokter dan pasien, dan mengurus rekam medis pasien yang seharusnya semua pekerjaan ini sudah ada yang mengerjakan sesuai dengan kompetensinya masing-masing yang akhirnya menambah beban kerja perawat.

Belum lagi kekurangan APD untuk petugas, menimbulkan stres tersendiri. Lebih lanjut, ketika petugas kesehatan menghadapi peningkatan beban kerja dan risiko pekerjaan tambahan, petugas kesehatan di beberapa negara juga mengatakan bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak diberi kompensasi dalam kasus penyakit akibat kerja atau bahkan kematian. Peningkatan beban kerja dan kemungkinan peningkatan kecemasan dan stres terkait pekerjaan, khususnya dalam keadaan sulit ini, dapat memiliki konsekuensi buruk pada kesehatan mental pekerja kesehatan.

Peningkatan jumlah pasien dengan daya tular yang sangat tinggi menyebabkan timbulnya stres pada petugas di rumah sakit.

Kurangnya dukungan lingkungan kerja seperti kurang pencahayaan, udara pengap, dan kurang nyaman akibat penggunaan APD seharian memperburuk keadaan. Keadaan ini berbeda jauh dengan sebelum adanya pandemi covid-19 dimana rata-rata beban kerja perawat tidak terlalu berat sehingga stres kerja juga tidak timbul meskipun lingkungan kerja tetap tidak nyaman karena kondisi di Rumah Sakit tidaklah seindah keadaan lingkungan di luar rumah sakit. Berdasarkan analisis dan uraian data diatas, maka saya selaku penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh**

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Secara simultan seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi kepada manfaat praktis dan teoritis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan referensi kepustakaan terutama untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Sebagai media mahasiswa lain untuk menambah referensi dan memperkaya pengetahuan dalam penyelesaian tugas akhir atau skripsi.
2. Manfaat Praktis

- a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Dapat memberikan masukan kepada manajemen RSUD Meuraxa Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan rumah sakit selama masa pandemi di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kasmir A. 2016). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. (Edison E. Y., 2016:34).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan (Poltak, 2016:32)

Dalam penelitian ini pengertian kinerja yang dipakai adalah definisi kinerja yaitu penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu

organisasi (Andayani, 2018). Setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda, sedangkan menurut (Ricardianto, 2018:11) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor tingkat kinerja karyawan meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan (Rahardjo, 2016:67).

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu (Edison E. Y., 2016:34):

- (1) Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman kerja, pengetahuan dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi meliputi umur, asal usul (etnis) dan jenis kelamin.

- (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan lingkungan kerja, kompetensi dan insentif.
- (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, disiplin kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (Prastyo, 2016:76)

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain (Putra, 2016:66):

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk

pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. `Faktor psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.3. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Kasmir A. , 2016:77):

- a. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
- b. Kuantitas (jumlah). Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit,

atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

- c. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- d. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.
- e. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

- f. Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis terhadap hasil kinerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem yang formal untuk mengkaji, memeriksa, dan menilai kinerja individu atau sekelompok karyawan (Yusuf, 2015:12).

Adapun definisi lainnya mengenai penilaian kinerja disebutkan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemecatan karyawan itu sendiri (Widodo, 2015:32).

Syarat kriteria kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan bisa *predictable*. Secara umum dianggap sebagai kriteria kinerja antara lain ialah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan lainnya. Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja:

- a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*). Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

2.2 Beban Kerja

2.2.1. Pengertian

Beban kerja adalah kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang posisi dalam periode tertentu. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya, beban yang disebut bias fisik, mental, sosial. Semakin

tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien beban, jiwa pekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif (Budi, 2016:78).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh kantor / unit organisasi dan merupakan produk dari volume kerja dan norma waktu. Definisi beban kerja adalah lump sum atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja didefinisikan sebagai teknik untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas unit organisasi dari teknik analisis pekerjaan, analisis beban kerja teknis atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut juga dinyatakan, bahwa pengukuran beban kerja adalah salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi posisi, melalui proses penelitian dan penilaian yang dilakukan dalam analisis. Informasi posisi dimaksudkan untuk digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan peralatan di bidang manajemen kelembagaan, dan sumber daya manusia (Utomo, 2016:11).

Beban kerja (*workload*) merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya (Shopiah, 2017:67).

2.2.2 Dimensi beban kerja

Beban kerja mempunyai 6 dimensi yaitu (Alvarado, 2017:56):

a. Beban kerja fisik (*physical workload*)

Beban kerja fisik yang dilakukan tidak hanya terdiri dari tindakan langsung, tetapi juga tindakan tidak langsung, pengulangan perjalanan ke unit lain karena

peralatan yang hilang atau tidak berfungsi, atau tidak melakukan perjalanan ke jarak yang sangat jauh dari unit tempat ia bekerja (seperti pusat sterilisasi peralatan medis atau bangsal lain) yang meningkatkan aktivitas fisik perawat. Selain itu, tata ruang yang ergonomis dan fisik sering meningkatkan beban kerja. Terbatasnya ruang perawatan dan tempat penyimpanan peralatan sering menyebabkan masalah. Kesibukan dan waktu yang terbatas menyebabkan lebih memilih untuk melakukan pekerjaan itu sendiri daripada meminta bantuan dari pekerja lain

b. Beban kerja kognitif (*cognitive workload*)

Beban kerja kognitif berhubungan dengan kebutuhan untuk memproses informasi yang sering kali terjadi dalam waktu singkat. Banyak situasi tertentu yang mengharuskan untuk mengambil keputusan secara cepat yang mana ini berarti bahwa harus secara cepat pula melakukan penyesuaian kognitif terhadap pasien sepanjang pasien berkunjung, baik yang terencana (misal perubahan jadwal dinas) maupun yang tidak terencana (perubahan kondisi pasien secara tiba-tiba). Selain itu secara terus menerus tetap melakukan tugas-tugas kognitifnya selama melakukan lainnya (misal pemberian obat, mengambil alat-alat yang diperlukan pasien)

c. Tekanan waktu (*time pressure*).

Tekanan waktu berhubungan dengan hal-hal yang harus dilakukan secara cepat dan dalam waktu yang sangat terbatas. Tugas yang dilakukan banyak, yang dilakukan sesuai dengan waktu yang bersifat regular atau kekerapannya (misal memberikan obat, mengkaji, mengukur hasil, mendokumentasikan). Adanya

gangguan pada tugas yang telah terpola ini menimbulkan peningkatan terhadap waktu yang ada.

d. Beban kerja emosional (*emotional workload*)

Beban kerja emosional lazim terjadi pada lingkungan kerja. Terkadang persepsi dengan keluarga sering kali tidak sama yang mana hal ini menimbulkan konflik dan masalah.

e. Beban kerja kuantitatif (*quantitative workload*) dan beban kerja kualitatif (*qualitative workload*)

Beban kerja kuantitatif didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan; sedangkan beban kerja kualitatif dinyatakan sebagai tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja kuantitatif perawat dapat diukur dengan menggunakan alat pengukur beban kerja berdasarkan tingkat ketergantungan pasien yang mengukur jumlah pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan beban kerja kualitatif berhubungan dengan jam kerja (*work hours*) yaitu jumlah peningkatan pekerjaan yang dilakukan perawat sesuai dengan peningkatan jumlah jam kerja.

f. Variasi beban kerja (*workload variability*)

Variasi beban kerja adalah perubahan beban kerja yang berkesinambungan pada waktu tertentu. Situasi genting adalah contoh lain dari variasi beban kerja dimana pada keadaan ini tiba-tiba beban kerja meningkat sebagai konsekuensi adanya situasi gawat pada pasien, sehingga mereka harus berkonsentrasi menghadapi kondisi pasien yang tidak stabil. Keenam dimensi diatas tidaklah berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan, dimana dimensi yang satu mempengaruhi yang lain.

2.2.3. Sumber-sumber Beban Kerja

Model sistem kerja yang dapat digunakan dalam menjelaskan sumber-sumber beban kerja dan keterikatan antar dimensi dalam beban kerja. Adapun system kerja tersebut terdiri dari 5 elemen, antara lain (Alvarado, 2017:56):

1. Individu
2. Variasi tugas yang harus dilaksanakan (perawat langsung, tak langsung, tugas-tugas lain)
3. Penggunaan alat-alat dan teknologi yang bervariasi.
4. Lingkungan fisik (ruangan pasien dan ruang dokter).
5. Kondisi khusus organisasi (jadwal dinas, manajemen keperawatan, kerja tim, komunikasi dengan dokter lainnya).

Beban kerja fisik biasanya akan berhubungan dengan tugas-tugas dan karakteristik fisik dari tugas. Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor organisasi dan aspek lingkungan kerja lainnya dapat mempengaruhi beban kerja tenaga medis.

2.2.4. Indikator Beban Kerja

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Indikator-indikator beban kerja mencakup (Budi, 2016:78):

- a. 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- b. Target yang harus dicapai.
- c. Tingkat kesulitan pekerjaan.
- d. Waktu.

2.3 Stres Kerja

2.3 1 Pengertian

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Dessler, 2018:76).

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya.

Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Stres kerja adalah respons tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasannya, misalnya bagaimana respons tubuh seseorang manakala seseorang mengalami beban kerja yang berlebihan. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh, maka di katakan yang bersangkutan tidak mengalami stress (Qoyyimah, 2019).

2.3.2 Proses Stres Kerja

Terdapat ada tiga hal yang saling terkait satu dengan yang lainnya, yaitu (Gaffar, 2018:25):

- 1) Hal, peristiwa, keadaan, orang yang menjadi sumber stres (stressor) jika dipandang secara umum, hal-hal yang menjadi sumber stres dipahami sebagai rangsangan (stimulus).
- 2) Orang yang mengalami stres (the stressed), kita dapat memusatkan perhatian pada tanggapan (respons) orang tersebut terhadap hal-hal yang dinilai mendatangkan stres. Tanggapan orang tersebut terhadap sumber stres dapat mempengaruhi pada psikologis dan fisiologis. Tanggapan ini disebut strain, yaitu tekanan atau tanggapan yang dapat membuat pola pikir, emosi dan prilakunya kacau, dapat membuat gugup dan gelisah. Secara fisiologis kegugupan dan kegelisahan itu dapat berpengaruh pada denyut jantung yang cepat, perut mual, mulut kering, banyak keringat dan lain-lain.

Hubungan antara orang yang stres dengan keadaan yang penuh stres merupakan proses. Proses ini berpengaruh timbal balik dengan usaha penyesuaian dengan lingkungan stres proses fisik dan perilaku.

Kemampuan individu menahan stres juga berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada (Hasibuan, 2017:12):

1. Sifat dan hakikat stres, yaitu intensitas, lamanya, lokal, dan umum (general).
2. Sifat individu yang terkait dengan proses adaptasi.

2.3.3 Penyebab Stres Kerja

Ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres kerja diantaranya:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan Mengenai penyebab stres

Ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:

1. Tuntutan Tugas. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
2. Tuntutan Peran. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan Antar. Pribadi Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan social yang tinggi.
4. Struktur Organisasi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.
5. Kepemimpinan Organisasi. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan

pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

6. Tingkat Hidup Organisasi. Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda.

2.3.4 Dimensi Stres dan Indikator Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dimensi dan stres kerja (Rivai, 2018: 12), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan a. Beban kerja dalam faktor internal
2. Peran a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
4. Perkembangan karier

Indikator stres kerja menurut adalah (Afandi, 2018:179):

1. Target pekerjaan

2. Peran yang bertentangan
3. Target keberhasilan
4. Alur pekerjaan
5. Sikap atasan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut (Shopiah, 2017:67) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja. Sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari

pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja (Edison E. A., 2016:67).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai / karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis

prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama

rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

- a. Tidak terdapat konflik antar karyawan 2.
- b. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Kasmir, 2016:120).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik :

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan

c. Sirkulasi Udara

d. Suara bising

e. Ruang gerak

f. Keamanan

g. Kebersihan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik:

a. Struktur kerja

b. Tanggung jawab kerja

c. Perhatian d. Dukungan organisasi

e. Kerja sama antar kelompok

f. Kelancaran komunikasi.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Yunanda, 2015:76) :

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi Lingkungan Kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan Yang Berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b. Sistem Pengawasan Yang Buruk.

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk.

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi dalam hal ini kantor pertanahan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas pokok dari pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama

lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi (Yunanda, 2015:76).

Kepuasan kerja karena adanya lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan terbentuknya loyalitas kerja. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Indikator lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Poltak, 2016:32)

- a. Kondisi pencahayaan di lingkungan kerja
- b. Tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja
- c. Tersedianya sirkulasi udara,
- d. Hubungan kerja dengan antar rekan kerja

- e. Jaminan rasa aman bagi karyawan serta penilaian karyawan mengenai kenyamanan bekerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan di Provinsi Riau yang menyimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya. d. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya (Aprilia, 2017:67).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, 2) Stres kerja memiliki pengaruh

secara negatif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Andriansyah, 2017:55).

Selanjutnya penelitian yang mengkaji tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Aceh Tengah Provinsi Aceh, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sedangkan analisa multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dan variabel beban kerja bernilai lebih dominan dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja, artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon. (Erma Elizar, 2019:56).

Penelitian lain yang dilakukan di PT MSV Picture Yogyakarta tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mediasi stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hastuningsih, 2018:23).

Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah (Suryaningrum, 2015:98).

Tabel 2. 1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi	Kuantitatif	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan	Menggunakan variabel beban kerja, stres kerja	Sampel atau objek penelitian

	terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (Aprilia, 2017:67)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen	
2.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah (Andriansyah, 2017:55)	Kuantitatif	1) Beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, 2) Stres kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel kinerja, beban kerja dan stres kerja	Perbedaannya adalah pada sampel dan penggunaan variable Motivasi pada variabel independennya
3.	Pengaruh stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Aceh Tengah Provinsi Aceh (Erma Elizar, 2019:56)	Analisis regresi Berganda	Ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sedangkan analisa multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dan variabel beban kerja bernilai lebih dominan dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja, artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon	Menggunakan analisis regresi berganda	Menggunakan variabel motivasi
4	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT MSV Picture Yogyakarta (Hastuningsih, 2018:23)	Analisis regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh	Menggunakan variabel pengetahuan, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel	Sampel atau objek penelitian

			signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	dependen	
5	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Yogyakarta (Suryaningrum, 2015:98)	uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah .	Menggunakan variabel beban kerja, stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen	Sampel atau objek penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Dari pengertian di atas mengindikasikan bahwa ada kaitanya antara beban kerja dengan kinerja yang dihasilkan perawat rumah sakit. Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja perawat namun masih dalam kapasitas perawat tersebut diindikasikan meningkatkan output kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja perawat yang melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan output kerja perawat tersebut.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja (Aprilia, 2017:67). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Terkait dengan stres kerja, kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan stressor.

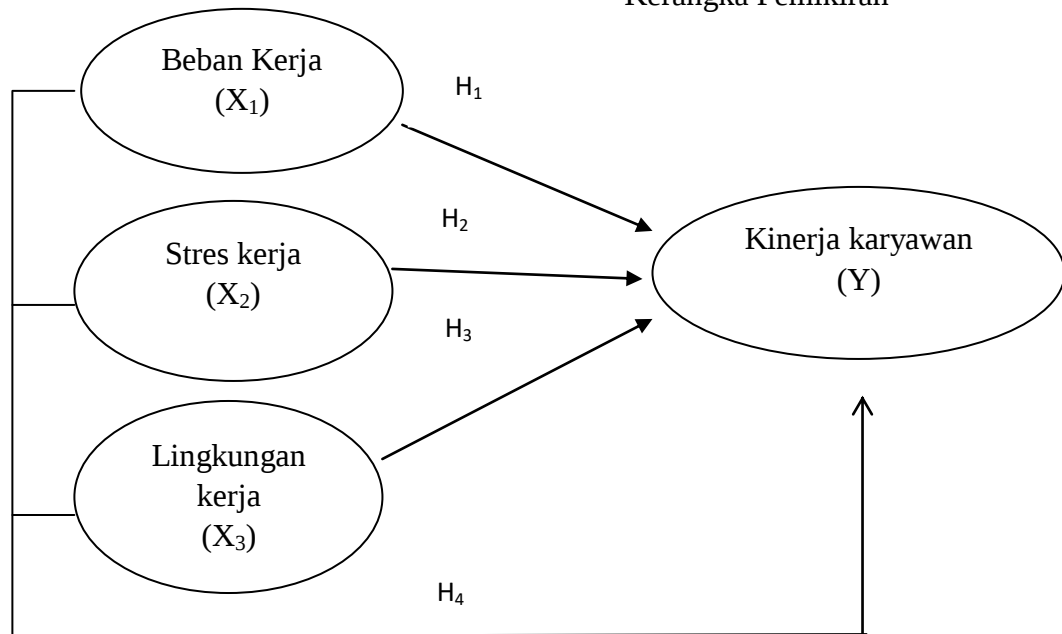
Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model (hubungan U-Terbalik). Pola U tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Meningkatnya stres akan menyebabkan peningkatan kinerja, namun setelah melewati titik tertentu (titik optimum), meningkatnya stres justru akan menurunkan kinerja

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja perawat

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Putra, 2016:66)

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

2.7 Hipotesis

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 di RSUD Meuraksa Kota Banda Aceh.

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selama pandemi di RSUD Meuraksa Kota Banda Aceh.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 di RSUD Meuraksa Kota Banda Aceh.

H₄ : Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 di RSUD Meuraksa Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit selama masa pandemi Di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut metodenya, jenis penelitian ini adalah penelitian survey (*survey research*) yang berupa penelitian secara keseluruhan, penjelasan dan pengujian hipotesa. Didalam survey atau penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang dijadikan sample penelitian (Sugiyono, 2016:42).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan November sampai dengan Desember 2020, dengan *time horizon* secara *cross sectional*, yaitu pengumpulan data ntuk variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas. Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka lokasi

penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan di RSUD Meuraksa Banda Aceh

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan RSUD Meuraksa Banda Aceh yang berjumlah 221 orang.

3.2.2 Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan persamaan slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengamilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 / 10%.

perhitungannya:

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

$$n = \frac{221}{1+221(0,1)^2}$$

$$n = \frac{221}{1+221(0,01)}$$

$$n = \frac{221}{1+2,21}$$

$$n = \frac{221}{3,21}$$

$n = 68,84$; disesuaikan oleh peneliti menjadi 69

Untuk selanjutnya pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai RSUD Meuraksa Banda Aceh.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari RSUD Meuraksa Banda Aceh.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut :

Tabel 3 1
Skala Pengukuran

No.	Keterangan Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Selain kuesioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi tiga variabel independen (X), yaitu beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3). Sebaliknya, variabel dependen (Y) hanya satu yaitu kinerja karyawan. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci. Pengertian variabel penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Variabel Dependen (terikat)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja maksimal karyawan RSUD Meuraksa Banda Aceh berdasarkan aturan dan standar yang berlaku di RSUD Meuraksa Banda Aceh.

Indikator kinerja karyawan adalah (Kasmir A. , 2016:77):

- a. Kualitas (mutu) merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu
- b. Kuantitas (jumlah) merupakan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Waktu (jangka waktu) merupakan waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

- d. Penekanan biaya, efisiensi biaya yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- e. Pengawasan merupakan pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, mempengaruhi, menaungi atau mengarahkan.

2. Variabel Independen (bebas)

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Namun, Dalam penelitian ini faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi oleh tiga faktor saja, yaitu :

1. Beban kerja, menurut memiliki indikator (Hastuningsih, 2018:23)

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan merupakan kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Target yang harus dicapai merupakan sasaran atau tujuan pekerjaan yang harus dicapai
- c. Tingkat kesulitan pekerjaan merupakan soal adalah proposisi atau presentase subyek yang menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
- d. Waktu adalah masa yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Indikator stres kerja menurut adalah (Afandi, 2018:179):

- a. Target pekerjaan adalah sasaran dari pekerjaan yang akan dicapai
- b. Peran yang bertentangan adalah tindakan yang dapat menjadi halangan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

- c. Target keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah diniatkan untuk diapai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.
 - d. Alur pekerjaan merupakan urutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan
 - e. Sikap atasan merupakan respon dari atasan terhadap pekerjaan karyawan
- a. Indikator lingkungan kerja (Poltak, 2016:32)
- a. Kondisi pencahayaan di lingkungan kerja merupakan keadaan cahaya di tempat kerja
 - b. Tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja merupakan tingkat bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konsep ruang dan waktu sehingga menimbulkan gangguan terhadap pekerjaan
 - c. Tersedianya sirkulasi udara merupakan kondisi ada tidaknya sirkulasi udara di ruang kerja
 - d. Hubungan kerja dengan antar rekan kerja merupakan harmonisasi hubungan dengan sesama karyawan
 - e. Jaminan rasa aman bagi karyawan serta penilaian karyawan mengenai kenyamanan bekerja

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
Dependen						
1.	Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir A. , 2016:77)	1. Kualitas (mutu). 2. Kuantitas (jumlah). 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan	1-5	Interval	A1-A5
Independen						
2.	Beban Kerja (X_1)	kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang posisi dalam periode tertentu. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya, beban yang disebut bias fisik, mental, sosial. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien beban, jiwa pekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif (Hastuningsih, 2018:23)	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Target yang harus dicapai. 3. Tingkat kesulitan pekerjaan. 4. Waktu.	1-4	Interval	B1-B4

3.	Stres kerja (X ₂)	Suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Dessler, 2018:76).	1. Target pekerjaan 2. Peran yang bertentangan 3. Target keberhasilan 4. Alur pekerjaan 5. Sikap atasan 6. (Afandi, 2018:179)	1-3	Interval	C1-C3
4.	Lingkungan kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Shopiah, 2017:67).	1. Kondisi pencahayaan di lingkungan kerja 2. Tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja 3. Tersedianya sirkulasi udara, 4. Hubungan kerja dengan antar rekan kerja 5. Jaminan rasa aman bagi karyawan serta penilaian karyawan mengenai kenyamanan bekerja (Poltak, 2016:32)	1-5	Interval	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif

menggunakan statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda berkenaan dengan studi ketergantungan suatu variabel, variabel tak bebas, pada satu atau lebih variabel lain, variabel yang menjelaskan (*explanatory variabels*), dengan maksud menaksir atau meramalkan nilai rata-rata hitung (mean) atau rata-rata populasi variabel tak bebas, dipandang dari segi nilai yang diketahui atau tetap (dalam pengambilan sampel berulang) variabel yang menjelaskan (yang belakang). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari : x_1 x_2 x_3 , terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan terhadap perusahaan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

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

Keterangan:

Y	: Kinerja karyawan
a	: konstanta
b_1, b_2, b_3	: koefisien regresi
X_1	: Beban kerja
X_2	: Stres kerja
X_3	: Lingkungan kerja
e	: error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Suatu instrument dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Ghozali, 2016:23).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan $df = n-2$. Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *Product Moment Pearson* (Ghozali, 2016:23).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Sugiyono, 2016:42).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2016:23).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model

regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:23).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, jika menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolineritas

Multikolineritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan *cox regression*.

Cara mendeteksi adanya Multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan cara:

1. Melihat kekuatan korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi antar variabel bebas $> 0,8$ dapat diindikasikan adanya multikolineritas.
2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolineritas.

3. Melihat rentang confidence interval. Jika rentang *confidence interval* sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
4. Melihat nilai *Condition Index dan eigenvalue*. Jika nilai condition index > 30 dan nilai eigenvalue $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
5. Melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Sebagian pakar menggunakan batasan Tolerance $< 0,2$ dan VIF > 5 dalam menentukan adanya multikolinearitas. Para pakar juga lebih banyak menggunakan nilai Tolerance dan VIF dalam menentukan adanya Multikolinearitas di dalam model regresi linear berganda dibandingkan menggunakan parameter-parameter yang lainnya

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:23).

Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di studentized (Ghozali, 2016:23). Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. jika terdapat pola tertentu yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_k = 0$ yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_k \neq 0$ yang artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2011). Kriteria pengujian : a. Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. b. Jika tingkat signifikansi $F < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung kurang dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemerintah Aceh melalui Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh telah berupaya melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya kesehatan ibu dan anak, dimana proporsi jumlah kasus penyakit pada ibu dan anak memerlukan penanganan secara khusus dan sedini mungkin, serta terjadi kecenderungan meningkatnya prevalensi gizi kurang dan timbulnya beberapa kasus gizi buruk pada anak sebagai dampak dari ketidakmampuan masyarakat dalam menghadapi krisis ekonomi dan konflik yang berkepanjangan.

Melihat realitas tersebut, maka dinilai perlu mengambil suatu kebijakan untuk menyediakan unit pelayanan yang secara khusus menangani masalah kesehatan ibu dan anak, baik sebagai unit pelayanan dasar maupun rujukan.

Rumah Sakit Umum Meuraxa yang dibentuk berdasarkan Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 5 Tahun 2006 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Meuraxa Banda Aceh, yang selanjutnya dirubah dengan Qanun nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, terakhir dirubah dengan Qanun Nomor 15 Tahun 2014 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan

Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor: 445/668/2014 tanggal 20 Desember 2011, Rumah Sakit Umum Meuraxa telah ditetapkan dengan tujuan pendirian sebagai berikut :

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama kelompok ibu hamil, bayi, balita dan anak-anak dari keluarga kurang mampu yang rentan terhadap gangguan berbagai penyakit, akibat rendahnya tingkat perekonomian dan pengetahuan.
2. Meningkatkan profesionalisme pelayanan tenaga medis, sehingga terciptanya pelayanan yang prima dan meningkatnya derajat kesehatan ibu dan anak.
3. Meningkatkan pengetahuan masyarakat, khususnya kelompok ibu tentang pentingnya arti kesehatan lingkungan.
4. Memasyarakatkan hidup sehat pada masyarakat, khususnya pada kelompok ibu dan anak.

Rumah Sakit Umum Meuraxa terletak di Kota Banda Aceh yang merupakan Ibukota Provinsi Aceh dengan luas wilayah 61,36 km². Letak geografisnya berada pada 05°30'45" Lintang Utara dan 95°16'15" - 95°22'55" Bujur Timur dengan ketinggian rata-rata 0,80 meter diatas permukaan laut. Di sebelah utara Kota Banda Aceh berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah selatan dan timur berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar dan sebelah barat berbatasan dengan Samudera Hindia.

Adapun Visi Rumah Sakit Umum Meuraxa adalah Terwujudnya Rumah Sakit Umum Meuraxa sebagai pusat rujukan yang terkemuka untuk pelayanan kesehatan ibu dan anak di Kota Banda Aceh.

Dalam mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui 6 (enam) misi Rumah Sakit Umum Meuraxa yaitu sebagai berikut:

- a. Mengembangkan pelayanan prima di bidang ibu dan anak yang profesional, berkualitas, bertanggung jawab dan berkeadilan.
- b. Membangun sumber daya manusia rumah sakit yang profesional, akurat dan mempunyai integritas tinggi dalam memberikan pelayanan.
- c. Meningkatkan peran Rumah Sakit Umum Meuraxa dalam pengembangan pelayanan kesehatan ibu dan anak secara berkelanjutan dengan memperhatikan etika kedokteran, fungsi-fungsi sosial yang berlandaskan syariat islam.
- d. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan kesehatan prima berdasarkan standar nasional dan internasional.
- e. Melaksanakan penelitian yang mengarah pada pengembangan ilmu dan teknologi di bidang kedokteran dan pelayanan rumah sakit.
- f. Mewujudkan sistem manajemen yang efektif, efisien dan transparan.

2. Sumber Daya Manusia

a. Sumber Daya Yang Definitif

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan, Rumah Sakit Umum Meuraxa saat ini telah memiliki berbagai sumber daya manusia berupa tenaga medis 56 orang, tenaga keperawatan 218 orang, tenaga pelayanan penunjang 115 orang dan tenaga administrasi 108 orang.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini antara lain adalah usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Tabel 4.1 menunjukkan hasil lengkap pengolahan data karakteristik responden :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	16-20 tahun	1	1,4
2	21-25 tahun	5	7,2
3	26-30 tahun	15	21,7
4	31-35 tahun	36	52,2
5	36-40 tahun	12	17,4
	Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer, 2020 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden berada pada kelompok umur 16-20 tahun sebanyak 1 orang atau 1,4 %, selanjutnya terdapat 5 (7,2%) orang yang berumur 21-35 tahun, 15 orang (21,7%) yang berumur 26-30 tahun dan terdapat 36 orang (52,2%) yang berumur 31-55 tahun dan 12 orang (17,4%) berada pada kelompok umur 36-40 tahun. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	44,9
2	Perempuan	38	55,1
	Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer, 2020 (Diolah)

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan adalah 38 responden atau 55,1%, dan berjenis kelamin laki-laki

yaitu sebanyak 31 responden atau 44,9%. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	3	4,3
2	1-2 tahun	5	7,2
3	2-3 tahun	12	17,4
4	3-5 tahun	20	29,0
5	> 5 tahun	29	42,0
	Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa 3 (4,3%) responden bekerja kurang dari 1 tahun, 5 orang (7,2%) telah bekerja 1-2 tahun, 12 orang (17,4%) telah bekerja selama 2-3 tahun, 20 orang (29,0%) telah bekerja selama 3-5 tahun dan 29 orang (42,0%) telah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% dengan $n=69$ yaitu 0,244, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi

internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=69)	Ket
1.	A1	Kinerja (Y)	0,461	0,244	Valid
2.	A2		0,552		
3.	A3		0,431		
4.	A4		0,549		
5.	A5		0,465		
1.	B1	Beban Kerja (X ₁)	0,529	0,244	Valid
2.	B2		0,502		
3.	B3		0,566		
4.	B4		0,518		
5.	C1	Stres Kerja (X ₂)	0,469	0,244	Valid
6.	C2		0,511		Valid
7.	C3		0,597		Valid
8.	C4		0,648		Valid
9.	C5		0,582		Valid
10.	D1	Lingkungan kerja (X ₃)	0,372	0,244	Valid
11.	D2		0,422		Valid
12.	D3		0,479		Valid
13.	D4		0,408		Valid
14.	D1		0,469		Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Maka untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS ver. 20.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel 4.5 dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Beban kerja (X_1)	4	0,823	Handal
2.	Stress Kerja (X_2)	5	0,852	Handal
4.	Lingkungan kerja (X_3)	5	0,844	Handal
5.	Kinerja (Y)	5	0,811	Handal

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel beban kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,823, variabel stres kerja (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,852, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,844, dan

variabel kinerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,811. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0,60 persen.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Pengujian normalitas dengan memakai uji *Kolmogorov-smirnov* (KZ) dengan tingkat signifikansi 5%. Pada tabel berikut ini dapat dilihat pengujian terhadap variabel-variabel yang diteliti menunjukkan bahwa nilai asymp signifikan masing-masing variabel diatas 5%. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.456
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.116
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,843 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas model rerresi sudah terpenuhi.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Variabel	Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF)
Beban kerja (X_1)	1.485
Stres kerja (X_2)	1.405
Lingkungan kerja (X_3)	1.208

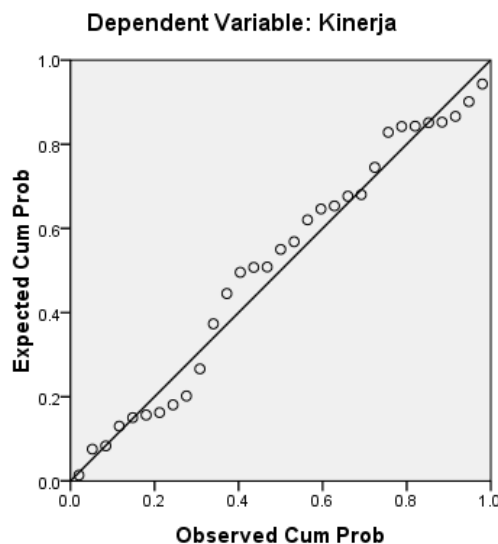
Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 4.7 di atas sebesar 1.485; dan 1.405; 1.205 menunjukkan nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara keempat variabel bebas yang diteliti.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Gambar 4.1 Scatterplot Kinerja

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel (Ghozali, 2012:23).

4.4 Analisis Deskriptif

Pembahasan yang dilakukan penulis adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiono (2009:169-170), statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi dan statistik inferensial digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel dan membuat kesimpulan

yang berlaku untuk populasi. Berikut ini akan dibahas analisis deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

4.4.1 Variabel Kinerja

Indikator kinerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Anda mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.	10	14,4	10	14,4	15	21,7	13	18,8	21	30,4	3,5
2	Anda dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja	9	13,0	10	14,5	8	11,6	19	27,5	23	33,3	3,4
3	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	6	8,7	7	10,1	10	14,5	22	31,9	24	34,8	3,5
4	Anda selalu meminimalkan cost atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan anda	7	10,1	5	7,2	6	8,7	30	43,5	21	30,4	3,4

5	Anda melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	6	8,70	9	13,04	15	21,7	20	29,0	19	27,5	3,9
Rata-rata												3,5

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawam selalu meminimalkan *cost* atau biaya dalam menyelesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,9 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

4.4.2 Variabel Beban kerja

Indikator beban kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9
Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban kerja

No	Item pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	6	8,70	10	14,49	15	21,7	13	18,8	21	30,4	3,6
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	7	10,14	10	14,49	8	11,6	21	30,4	23	33,3	3,4
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	4	5,80	9	13,04	10	14,5	22	31,9	24	34,8	3,8
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	3	4,35	5	7,25	9	13,0	31	44,9	21	30,4	3,4
Rata-rata												3,5

Sumber : Data Primer, 2020 (*diolah*)

Berdasarkan 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan nilai rata-rata 3,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi dengan nilai rata-rata 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan nilai rata-rata 3,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dengan nilai rata-rata 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

4.4.3 Variabel Stres Kerja

Indikator Stres kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10
Persepsi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Item pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	8	11,6	9	13,04	15	21,7	16	23,2	21	30,4	3,7
2	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain	9	13,0	7	10,14	8	11,6	21	30,4	24	34,8	3,5
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	4	5,8	9	13,04	10	14,5	22	31,9	24	34,8	3,9
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	3	4,3	10	14,49	11	15,9	22	31,9	23	33,3	3,8
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	3	4,35	5	7,25	9	13,0	31	44,9	21	30,4	3,5
Rata-rata												3,5

Sumber : Data Primer, 2020 (*diolah*)

Berdasarkan 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi dengan nilai rata-rata 3,7 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain dengan nilai rata-rata 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya dengan nilai rata-rata 3,9 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja dengan nilai rata-rata 3,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, dan sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif dengan nilai rata-rata 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

4.4.4 Variabel Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11
Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Pencahayaannya di ruangan tempat bekerja sudah baik	10	14,5	10	14,49	15	21,7	13	18,8	21	30,4	3,4
2	Susana tempat kerja cukup tenang besa dari kebisingan	9	13,0	10	14,49	8	11,6	19	27,5	23	33,3	3,5

3	Sirkulasi udara sudah baik	6	8,7	7	10,14	10	14,5	22	31,9	24	34,8	3,5
4	Tidak ada konflik dengan teman kerja	7	10,1	5	7,25	6	8,7	30	43,5	21	30,4	3,4
5	Merasa cukup nyaman bekerja disini	6	8,7	9	13,04	15	21,7	20	29,0	19	27,5	3,9
Rata-rata												3,5

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa Pencahayaan di ruangan tempat bekerja sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, Susana tempat kerja cukup tenang besa dari kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, Sirkulasi udara sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, Tidak ada konflik dengan teman kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, merasa cukup nyaman bekerja disini dengan nilai rata-rata sebesar 3,9 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

4.5.1.1 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} <$

F_{tabel} maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, maka dapat dijelaskan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regresi	13,118	2	7,312	41,152	3,138	0,000
Sisa	17,376	66	0,148			
Total	30,494	68				

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Dalam penelitian ini jumlah variabel bebas (independen) adalah 2 dengan jumlah sampel 100 orang, maka *Degree of Freedom* (DF) 1 nya adalah 2 dan DF2 adalah $69-2-1=66$. Dengan melihat tabel F (lampiran 3) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,090. Selanjutnya dari pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,152, maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$; $41,152 > 3,138$ dan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa beban kerja (X_1), dan Stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh

4.5.1.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji t

Nama Variabel	Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
	B	Standar Error			
Konstanta (a)	1,268	0,373	4,453	2,294	0,000
Beban kerja (X ₁)	0,450	0,262	8,762		0,000
Stres kerja (X ₂)	0,548	0,047	3,655		0,030
Lingkungan kerja (X ₃)	0,312	0,042	3,676		0,034

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Jumlah dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden, dengan jumlah variabel penelitian sebanyak Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 69 - 3 = 66$, dengan melihat tabel T maka di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 2,294

Pada tabel 4.13 diatas menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial adalah:

- Hasil penelitian terhadap variabel beban kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,762 sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2,294$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$ Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh
- Hasil penelitian terhadap variabel Stres kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,655 sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2,294$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$ Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan berwisata di Kota Banda Aceh.

- c. Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja(X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,676 sedangkan $t_{tabel} = 2,294$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$ Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan berwisata di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh adalah variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,7624 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000.

4.5.2 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Stres kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh digunakan perangkat regresi linear berganda dengan mengoperasikan 4 variabel. kinerja (Y) menjadi variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh 3 variabel bebas (*independent variable*) merupakan beban kerja (X_1) Stres kerja(X_2) dan Lingkungan kerja (X_3). Hasil output SPSS regresi linear berganda pengaruh masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Model Regresi

Nama Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Standar Error	Beta
Konstanta (a)	1,268	0,373	
Beban kerja (X_1)	0,450	0,262	0,677
Stres kerja(X_2)	0,548	0,047	0,448
Lingkungan kerja(X_3)	0,312	0,042	0,446

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel 4.14 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,268 + 0,450X_1 + 0,548X_2 + 0,312X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,268, artinya jika bagi hasil, dan promosi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan RS Meuraxa Banda Aceh adalah sebesar 1,268 pada skala Likert.
- Apabila variabel beban kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh (Y) sebesar 0,450 atau 45% dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) dianggap konstan.

- c. Apabila variabel Stres kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh (Y) sebesar 0,548 atau 54,8% dengan asumsi variabel Stres kerja (X_2) konstan.
- d. Apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh (Y) sebesar 0,312 atau 31,2% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) konstan.

4.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk menganalisis hubungan antara variabel penelitian juga digunakan analisis formulasi korelasi dan determinasi. Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati 1 atau sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Sementara korelasi determinasi (R^2) menjelaskan sejauh mana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Kolerasi dan Diterminasi

R	R_{Square}	Adjusted R^2	Std. Error of the estimate
0,890	0,877	0,866	2,810

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Koefisien korelasi (R^2) = 0,877 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel beban kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan varibel terikat yaitu kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda

Aceh (Y) sebesar 87,7%. Dengan demikian, jika ketiga variabel tersebut meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,890 artinya bahwa sebesar 89% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan beban kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) serta Lingkungan kerja(X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 11% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel.

4.5.3 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja (X_1), dan Stres kerja(X_2) serta Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh. Implikasi dalam penelitian ini yaitu beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh. Hal ini dapat diketahui dari adanya perubahan kinerja jika beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja baik. Implikasi mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa saat ini banyak karyawan mengeluh karena meningkatnya beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan terkait rumusan dan tujuan penelitian, yang kemudian di jawab melalui hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh .
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh.
4. Beban kerja dan Stres kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai penelitian pengaruh beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh didasarkan kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Bagi peneliti berikutnya melihat masih banyaknya kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini sekiranya dapat melakukan penelitian yang lebih

mendalam mengenai kinerja. Selain itu menambah jumlah responden sehingga mendapatkan jumlah yang lebih baik lagi.

2. Saran Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi pada manajemen RS Meuraxa Banda Aceh khususnya tentang beban kerja dan Stres kerja serta lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018:179). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alvarado, C. d. (2017:56). Workload and Patient Safety Among Critical Care Nurses. *Critical Care Nursing Clinics of North America. Volume 19 (2)*.
- Andayani, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. . *Inovatif. 4 (1): 2598-3172*.
- Andriansyah, F. I. (2017:55). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Ekonomi dan Bisnis Undip*.
- Aprilia, F. (2017:67). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru . *Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau* .
- Budi. (2016:78). Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai administrasi. Dinas Kesehatan Propinsi. Jawa tengah. Bungin. *Kesehatan Masyarakat*.
- Dessler, G. (2018:76). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison, E. A. (2016:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. Y. (2016:34). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erma Elizar, N. L. (2019:56). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru Aceh Tengah Provinsi Aceh, . *Jurnal JUMANTIK Vol. 5 No. 1* .
- Gaffar. (2018:25). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Ghozali. (2016:23). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan delapan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuningsih, A. T. (2018:23). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mediasi stres kerja (studi Pada Pt. Msv Pictures Yogyakarta). *Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi*.
- Idhom, A. M. (2020). Update Corona Indonesia Oktober 2020 & Data Covid-19 Dunia Terkini. Jakarta: Tirto.id.

- Idhom, A. M. (2020). *Update Corona Indonesia 21 April 2020 & Data Covid-19 Dunia Terkini*. Jakarta: Tirto.id.
- Istiawan, A. (2016:67). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo. *Fakultas Ekonomi universitas Pgri Yogyakarta*.
- Kasmir. (2016:120). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kasmir, A. (2016:77). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Nisak, F. (2015:33). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se-Kota Pekalongan,. *Thesis, Semarang: Universitas Negeri Semarang*.
- Palilati, A. (2017:43). Pengaruh Nilai Pelanggan, Kepuasan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Perbankan Di Sulawesi Selatan. *Universitas Haluoleo Kendari, Sulawesi Selatan*.
- Poltak, S. L. (2016:32). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prastyo, E. L. (2016:76). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal Of Manajemen*.
- Putra, F. A. (2016:66). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.40 (2), 1-18.
- Qoyyimah, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun . *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1* , 11-20.
- Rahardjo, P. &. (2016:67). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,(2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Jakarta: Prenada Media.
- Ricardianto, P. (2018:11). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V. d. (2018: 12). . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. . Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Shopiah. (2017:67). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016:42). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suryaningrum, T. (2015:98). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi Yogyakarta*.
- Utomo, S. (2016:11). Faktor-Faktor Stres Kerja Perawat di Ruang IGD (EmergencySetting) RS PMI Bogor. *Artikel Ilmiah*.
- Widodo, S. E. (2015:32). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yunanda, M. A. (2015:76). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Yusuf, B. &. (2015:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Lembaran Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SELAMA MASA PANDEMI DI RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti berharap Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan penulisan skripsi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf apabila terdapat pernyataan yang kurang berkenan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

M Johansyah
(Peneliti)

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
SELAMA MASA PANDEMI DI RSUD MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

1. Karakteristik Responden

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

Nama :

Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

2. Usia :

a. 16-20 tahun

b. 21-25 tahun

c. 26-30 tahun

d. 31-35 tahun

e. 36-40 tahun

3. Lama Bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1-2 tahun

c. 2-3 tahun

d. 3-5 tahun

e. > 5 tahun

Variabel Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS
1	Anda mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.					
2	Anda dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja					
3	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
4	Anda selalu meminimalkan <i>cost</i> atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan anda					
5	Anda melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan					

2. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

3. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS
1	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					
2	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain					
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif					

4. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS
1	Pencahayaan di ruangan tempat bekerja sudah baik					
2	Susana tempat kerja cukup tenang besa dari kebisingan					
3	Sirkulasi udara sudah baik					
4	Tidak ada konflik dengan teman kerja					
5	Merasa cukup nyaman bekerja disini					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

No	Identitas			Kinerja (Y)					Rata	Beban Kerja (X1)				Rata	Stres Kerja (X2)					Rata	Lingkungan Kerja (X3)					Rata
Resp	IR1	IR2	IR3	A1	A2	A3	A4	A5	-rata	B1	B2	B3	B4	-rata	C1	C2	C3	C4	C5	-rata	D1	D2	D3	D4	D5	-rata
1	1	2	2	2	2	2	2	4	2,4	1	1	1	3	1,5	4	2	2	4	4	3,2	2	2	2	1	4	2,2
2	2	3	2	3	3	3	3	5	3,4	1	5	3	3	3,0	2	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	3,2
3	1	2	4	2	5	5	5	3	4	2	5	4	3	3,5	4	3	3	4	2	3,2	4	3	3	3	2	3
4	2	2	2	5	5	2	4	5	4,2	1	1	1	3	1,5	3	4	4	3	4	3,6	3	4	1	5	4	3,4
5	1	3	1	4	3	4	3	5	3,8	3	2	4	3	3,0	4	4	4	4	1	3,4	5	4	4	4	1	3,6
6	2	2	4	4	5	5	5	5	4,8	5	5	1	3	3,5	4	3	3	4	3	3,4	4	3	3	3	3	3,2
7	1	3	4	2	2	3	3	5	3	4	4	3	2	3,3	3	2	2	3	4	2,8	3	2	5	4	4	3,6
8	2	2	4	3	1	5	3	5	3,4	1	2	4	2	2,3	2	1	1	2	1	1,4	4	1	4	1	1	2,2
9	1	3	3	5	3	2	4	3	3,4	2	4	1	3	2,5	1	4	4	1	3	2,6	1	4	3	3	3	2,8
10	2	2	2	2	2	5	4	5	3,6	3	5	4	3	3,8	4	3	3	4	2	3,2	3	3	4	2	2	2,8
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2,3	3	5	5	3	5	4,2	2	5	1	3	5	3,2
12	2	3	2	4	3	4	3	3	3,4	3	4	1	3	2,8	5	4	4	5	5	4,6	3	4	3	5	5	4
13	2	3	2	2	2	2	4	5	3	2	2	1	3	2,0	4	3	3	4	5	3,8	5	3	2	5	5	4
14	2	2	4	3	3	5	2	5	3,6	1	3	1	3	2,0	3	4	4	3	5	3,8	5	4	3	5	5	4,4
15	2	3	4	5	3	3	3	3	3,4	3	5	1	3	3,0	4	1	1	4	4	2,8	5	1	5	5	4	4
16	2	2	3	4	3	4	5	5	4,2	5	4	3	3	3,8	1	3	3	1	3	2,2	5	3	5	4	3	4
17	2	1	4	5	2	5	4	5	4,2	2	3	4	3	3,0	3	2	2	3	4	2,8	4	2	5	3	4	3,6
18	2	3	2	2	5	4	5	5	4,2	3	4	4	3	3,5	2	3	3	2	2	2,4	3	3	5	2	2	3
19	2	1	2	3	5	3	3	5	3,8	5	5	3	3	4,0	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4
20	2	2	2	5	2	4	4	4	3,8	4	3	4	3	3,5	5	5	5	5	3	4,6	5	5	3	1	3	3,4
21	2	1	2	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3,3	5	5	5	5	4	4,8	5	5	2	1	4	3,4

22	2	1	2	2	5	4	3	3	3,4	4	5	4	3	4,0	5	5	5	5	2	4,4	5	5	4	5	2	4,2
23	1	1	2	3	2	3	5	3	3,2	5	4	3	3	3,8	5	4	4	5	4	4,4	5	4	1	5	4	3,8
24	1	2	3	4	4	5	3	3	3,8	3	3	4	3	3,3	4	3	3	4	3	3,4	4	3	1	4	3	3
25	1	1	4	5	4	4	3	3	3,8	4	5	4	4	4,3	3	2	2	3	4	2,8	3	2	2	3	4	2,8
26	1	2	4	3	4	3	3	3	3,2	5	4	3	3	3,8	2	4	4	2	2	2,8	2	4	4	2	1	2,6
27	1	2	2	2	2	4	5	3	3,2	4	4	4	4	4,0	4	1	1	4	4	2,8	4	1	1	4	4	2,8
28	2	1	2	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3,3	1	1	1	1	2	1,2	1	1	1	1	3	1,4
29	2	2	3	3	4	3	3	5	3,6	4	4	5	5	4,5	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	5	3,4
30	2	1	5	4	4	5	5	5	4,6	5	5	3	5	4,5	2	2	2	2	3	2,2	2	2	2	2	4	2,4
31	2	2	2	5	2	4	3	5	3,8	3	3	4	5	3,8	5	5	5	5	2	4,4	5	5	5	5	3	4,6
32	2	1	4	2	2	2	2	1	1,8	1	1	1	4	1,8	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	4	4,8
33	2	2	2	3	3	3	4	5	3,6	1	5	3	1	2,5	5	5	5	5	3	4,6	5	5	5	5	1	4,2
34	2	1	3	2	2	5	5	1	3	2	5	4	1	3,0	5	5	5	5	2	4,4	5	5	5	5	3	4,6
35	1	1	4	5	5	2	3	2	3,4	1	1	1	2	1,3	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	2	4,4
36	1	1	3	4	3	4	4	2	3,4	3	2	4	4	3,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8
37	1	2	2	4	4	5	2	4	3,8	5	5	1	4	3,8	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	5	4,2
38	1	1	2	2	2	3	3	2	2,4	4	4	3	2	3,3	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	5	3,4
39	1	2	4	3	5	5	3	2	3,6	1	2	4	2	2,3	2	2	2	2	5	2,6	2	2	2	2	5	2,6
40	1	1	3	5	3	2	4	3	3,4	2	4	1	3	2,5	1	1	1	1	5	1,8	1	1	1	1	5	1,8
41	1	1	2	2	2	5	2	5	3,2	3	5	4	5	4,3	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4
42	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2,5	3	3	3	3	5	3,4	3	3	3	3	3	3
43	2	2	4	4	3	5	3	5	4	3	4	1	3	2,8	2	2	2	2	5	2,6	2	2	2	2	2	2
44	2	5	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	1	4	2,3	1	1	1	1	3	1,4	1	1	1	1	4	1,6
45	1	5	4	3	3	5	2	3	3,2	1	3	1	3	2,0	3	3	3	3	2	2,8	3	3	3	3	1	2,6
46	2	5	3	5	3	3	3	3	3,4	3	5	1	3	3,0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3,4
47	2	5	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4,0	1	1	1	1	3	1,4	1	1	1	1	3	1,4

48	2	5	2	5	2	5	3	4	3,8	2	3	4	4	3,3	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	4	3,2
49	2	5	2	2	5	4	2	3	3,2	3	4	4	3	3,5	5	5	5	5	2	4,4	5	5	5	5	2	4,4
50	2	2	3	3	5	3	3	3	3,4	5	5	3	3	4,0	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	4	4,8
51	2	3	3	5	2	4	3	4	3,6	4	3	4	3	3,5	5	5	5	5	3	4,6	5	5	5	5	3	4,6
52	2	3	4	4	5	2	4	3	3,6	3	4	3	3	3,3	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	4	4,8
53	1	3	3	2	4	4	3	3	3,2	4	5	4	3	4,0	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4	4	2	3,6
54	1	2	2	3	2	3	5	4	3,4	5	4	3	3	3,8	2	2	2	2	4	2,4	2	2	2	2	4	2,4
55	1	2	2	4	4	5	3	5	4,2	3	3	4	3	3,3	1	1	1	1	3	1,4	1	1	1	1	3	1,4
56	1	2	4	5	4	4	4	5	4,4	4	5	4	3	4,0	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	4	3,2
57	1	2	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3,8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	4	2	2	2	2	3	5	2,8	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	1	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3,3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	1	4	4	3	4	3	3	5	3,6	4	4	5	5	4,5	3	3	3	3	5	3,4	3	3	3	3	5	3,4
61	1	4	2	4	4	1	5	5	3,8	5	5	3	5	4,5	2	2	2	2	5	2,6	2	2	2	2	5	2,6
62	1	4	4	5	2	4	3	5	3,8	3	3	4	5	3,8	1	1	1	1	5	1,8	1	1	1	1	5	1,8
63	2	4	3	2	5	2	2	4	3	1	1	1	4	1,8	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	5	4,2
64	2	4	2	3	3	3	3	4	3,2	1	5	3	1	2,5	2	2	2	2	5	2,6	2	2	2	2	5	2,6
65	2	4	2	2	2	1	2	4	2,2	2	5	4	4	3,8	1	1	1	1	2	1,2	1	1	1	1	2	1,2
66	2	4	2	5	5	2	3	4	3,8	1	1	1	2	1,3	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	4	3,2
67	2	4	3	4	3	4	3	4	3,6	3	2	4	4	3,3	4	4	4	4	1	3,4	4	4	4	4	1	3,4
68	2	2	3	4	4	5	4	4	4,2	5	5	1	1	3,0	1	1	1	1	3	1,4	1	1	1	1	3	1,4
69	2	2	4	2	2	3	3	2	2,4	4	4	3	4	3,8	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	3	4	3,2

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16-20 tahun	1	1,4	1,4	1,4
21-25 tahun	5	7,2	7,2	8,6
26-30 tahun	15	21,7	21,7	29.3
31-35 tahun	36	52,2	52,2	82.6
36-40 tahun	12	17,4	17,4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	44.9	44.9	44.9
Perempuam	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Lama-Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	3	4,3	4,3	4.3
1-2 tahun	5	7,2	7,2	12.5
2-3 tahun	12	17,4	17,4	29.9
3-5 tahun	20	29,0	29,0	58.0
> 5 tahun	29	42,0	42,0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 4 Kinerja (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	10	14.4	14.4	14.0
TS	10	14.4	14.4	28.4
KS	15	21.7	21.7	50.1
S	13	18.8	18.8	68.9
SS	21	31.4	31.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	9	13,0	13,0	13,0
TS	10	14,5	14,5	27,5
KS	8	11,6	11,6	39,1
S	19	27,5	27,5	66,7
SS	23	33,3	33,3	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	8,7	8,7	8,7
TS	7	10,1	10,1	18,8
KS	10	14,5	14,5	33,3
S	22	31,9	31,9	65,2
SS	24	34,8	34,8	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	7	10,1	10,1	10,1
TS	5	7,2	7,2	17,4
KS	6	8,7	8,7	26,1
S	30	43,5	43,5	69,6
SS	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	6.0	6.0	6.0
TS	9	9.0	9.0	15.0
KS	15	15.0	15.0	30.0
S	30	30.0	30.0	60.0
SS	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	8,7	8,7	8,7
TS	9	13,0	13,0	21,7
KS	15	21,7	21,7	43,5
S	20	29,0	29,0	72,5
SS	19	27,5	27,5	100,0
Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Beban Kerja (X1)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	8,7	8,7	14,0
TS	10	14,5	14,5	28,5
KS	15	21,7	21,7	50,2
S	13	18,8	18,8	69,1
SS	21	30,9	30,9	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	10,1	10,1	10,1
TS	10	14,5	14,5	24,6
KS	8	11,6	11,6	36,2
S	21	30,4	30,4	66,7
SS	23	33,3	33,3	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	5,8	5,8	5,8
TS	9	13,0	13,0	18,8
KS	10	14,5	14,5	33,3
S	22	31,9	31,9	65,2
SS	24	34,8	34,8	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4,3	4,3	4,3
TS	5	7,2	7,2	11,6
KS	9	13,0	13,0	24,6
S	31	44,9	44,9	69,6
SS	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Stres Kerja (X2)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	11,6	11,6	14,0
TS	9	13,0	13,0	27,0
KS	15	21,7	21,7	48,8
S	16	23,2	23,2	72,0
SS	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	9	13,0	13,0	13,0
TS	7	10,1	10,1	23,2
KS	8	11,6	11,6	34,8
S	21	30,4	30,4	65,2
SS	24	34,8	34,8	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	5,8	5,8	5,8
TS	9	13,0	13,0	18,8
KS	10	14,5	14,5	33,3
S	22	31,9	31,9	65,2
SS	24	34,8	34,8	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	4,3	4,3	4,3
TS	10	14,5	14,5	18,8
KS	11	15,9	15,9	34,8
S	22	31,9	31,9	66,7
SS	23	33,3	33,3	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	5	7,2	7,2	11,6
	KS	9	13,0	13,0	24,6
	S	31	44,9	44,9	69,6
	SS	21	30,4	30,4	100,0
	Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequencies Lingkungan Kerja (X2)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	10	14,5	14,5	14,0
TS	10	14,5	14,5	28,5
KS	15	21,7	21,7	50,2
S	13	18,8	18,8	69,1
SS	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	9	13,0	13,0	13,0
TS	10	14,5	14,5	27,5
KS	8	11,6	11,6	39,1
S	19	27,5	27,5	66,7
SS	23	33,3	33,3	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	8,7	8,7	8,7
TS	7	10,1	10,1	18,8
KS	10	14,5	14,5	33,3
S	22	31,9	31,9	65,2
SS	24	34,8	34,8	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	10,1	10,1	10,1
TS	5	7,2	7,2	17,4
KS	6	8,7	8,7	26,1
S	30	43,5	43,5	69,6
SS	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	8,7	8,7	8,7
TS	9	13,0	13,0	21,7
KS	15	21,7	21,7	43,5
S	20	29,0	29,0	72,5
SS	19	27,5	27,5	100,0
Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	69	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.50	1.15	69
A2	3.10	1.21	69
A3	3.80	1.07	69
A4	2.80	0.40	69
A5	2.40	1.01	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.90	7.624	,461	.544
A2	15.32	7.826	,552	.585
A3	14.56	9.256	,431	.644
A4	15.58	9.785	,549	.552
A5	15.58	6.985	,465	.427

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.38	10.912	3.303	5

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.50	1.15	69
A2	3.10	1.21	69
A3	3.80	1.07	69
A4	2.80	0.40	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	13.90	7.623	0,529	.533
A2	15.32	7.826	0,502	.585
A3	13.56	9.256	0,566	.633
A3	15.58	9.785	0,518	.552
A5	15.58	6.985	0,529	.327

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.168	6.112	4.303	4

Uji NORMALITAS

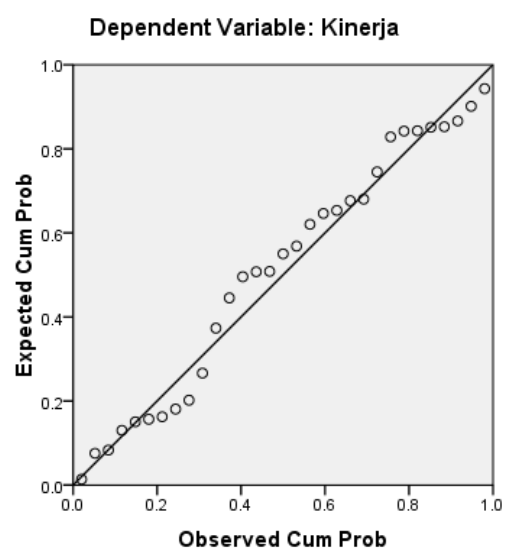
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.456
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.116
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843
a. Test distribution is Normal.		

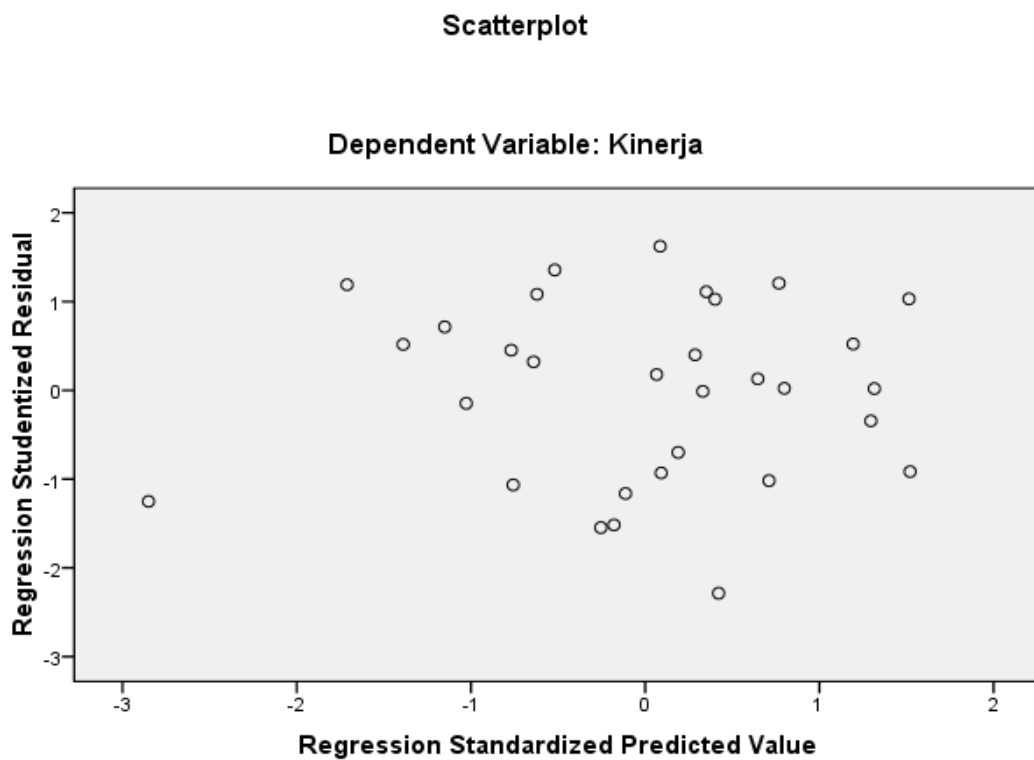
UJI MULTIKOLINERITAS

Variabel	Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF)
Beban kerja (X ₁)	1.485
Stres kerja(X ₂)	1.405
Lingkungan kerja (X ₃)	1.208

Uji Heterokedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_kerja, Stres_kerja, Lingkungan_kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.877	.866	2,81002

a. Predictors: (Constant) Beban_kerja, Stres_kerja, Lingkungan_kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,118	2	7,312	41,152	0.000 ^a
	Residual	17,376	66	0,148		
	Total	30,494	68			

a. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Stres_kerja, Lingkungan_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,118	2	7,312	41,152	0.000 ^a
	Residual	17,376	66	0,148		
	Total	30,494	68			

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,268	0,373		4,453	.000
	Beban_kerja	0,450	0,262	.332	8,762	.000
	Stres_kerja	0,548	0,047	.223	3,655	.030
	Lingkungan_kerja	0,312	0,042	.476	3,676	.034

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel