

ABSTRAKSI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru

Oleh :

Wanti Nurmalasari

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang beralamat di jln. Diponegoro No. 02 Pekanbaru yang dimulai bulan Mei 2012 hingga selesai dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang, penentuan jumlah sampel di dasarkan pada metode Sensus. Sedangkan teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Package of Social Science) versi 17.0.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar manajemen perusahaan dapat mengefisienkan kondisi lingkungan kerja seperti kondisi ruangan, penerangan, bunyi rebut, keadaan udara, kondisi warna, bau-bauhan, hubungan kerja antara kryawan, dan hubungan kerja dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting dan meningkatkan menjaga beban kerja seperti mengerjakan tugas-tugas yang dilakukan, organisasi kerja, lingkungan kerja, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan, sehingga tingkat stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tidak tinggi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja.

ABSTRACT

Environmental Influence of Activity and Work Load To Stres Work Nurse At Commo Public Pain of Area of Arifin Achmad Pekanbaru

By :

Wanti Nurmalasari

Research by at Hospital of Area of Arifin Achmad Pekanbaru which is have address in jln. Diponegoro No. 02 Pekanbaru started by May month 2012 till finish as a mean to analyse environmental influence of work load and activity to stres work nurse at Common Hospital of Area of Arifin Achmad Pekanbaru

In this research consist of three variable that is one variable tied and two free variable. As for sampel in this research counted 66 people, determination of amount of sampel in relying on Census method. While technique analyse data use quantitative method constructively peripheral of SPSS (Statistical Package Social Science of) version 17.0.

Pursuant to result of analysis known that environment work and work load have an effect on signifikan to stress work nurse at RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. While variable owning most dominant influence to stress work nurse at RSUD Arifin Achmad Pekanbaru is influenced by work load. Thereby can be interpreted that environment work and work load have an effect on positive and signifikan to stress work nurse at RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Pursuant to result of research, writer suggest that company management can be efficient is condition of environment work like condition of room, lighting, sound grab, situation of air, condition of colour, aromas, relation work between officer, and relation work better and others fixed major other supporter factors which also of vital importance and improve to take care of work load like doing conducted duties, activity organization, environmental of activity, motivation, perception, trust, satisfaction and desire, so that mount stress work nurse at RSUD Arifin Achmad Pekanbaru is not high.

Keyword: *Stres Activity, Environmental Activity, Work Load*

A. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan primer/pokok dari setiap manusia, dengan tubuh yang sehat seorang mempunyai kemampuan secara fisik dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya, sehingga seseorangpun tak segan-segan mengeluarkan dana untuk mendapatkan pelayanan yang baik dari rumah sakit.

Pelayanan dari rumah sakit yang bermutu efektif dan efisien, harus ditunjang oleh tenaga yang memadai secara kuantitas maupun kualitas, pengadaan pembinaan dan pengembangan tenaga perlu waktu dan biaya yang tidak sedikit, untuk itu perlu suatu kiat manajemen dalam perencanaan sumber daya. Rumah sakit merupakan salah satu sarana yang amat penting guna menunjang kesehatan untuk segala jenis lapisan masyarakat. Dimana rumah sakit, terdapat berbagai macam komponen pendukung agar terlaksananya fungsi rumah sakit sebagai sarana perawatan dan pengobatan bagi masyarakat, salah satu pendukungnya adalah perawat yang memenuhi standar kebutuhan.

Perawat yang memenuhi standart kebutuhan disini mempunyai banyak arti yaitu, pertama memenuhi standar dalam kualitasnya, adalah melaksanakan tugas sebagai seorang perawat dengan baik dan harus didukung dengan tersedianya jumlah perawat yang cukup untuk suatu tempat guna menangani sejumlah kasus yang ada di tempat atau bagian tersebut. Yang kedua memenuhi standart dalam arti kata dalam kualitasnya yang baik, adalah mutu kerja dari tenaga perawat benar-benar dapat diandalkan dalam menangani berbagai kasus yang terjadi di tempat tugas. Dalam hal ini sumber daya manusia yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan. Karena itu menuntut sebagai suatu profesi, yang mana perawat pemberian pelayanan keperawatannya pada pasien bukan saja menangani masalah fisik saja tetapi mencakup masalah psikologis (kejiwaan) pasien.

Ada berbagai penyebab yang memungkinkan pegawai menjadi stress sebagaimana dinyatakan oleh Nitisemito (1996) antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain : hubungan sesama tenaga kerja; merupakan susana yang tercipta karena interaksi dengan sesama perkerja, hubungan kerja dengan atasan; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara pegawai dengan atasan, serta mesin dan peralatan; mesin dan peralatan yang dihadapi oleh pegawai yang memungkinkan pegawai tidak berkonsentrasi pada perkerjaan.

Menurut Nitisemito (1996) yang dimungkinkan sebagai sumbu terjadinya stress kerja antara lain adalah a). Lingkungan perkerjaan yang tidak nyaman, ketidaknyamanan tersebut dikarenakan berbagai hal antara lain : pencahayaan terasa kurang sehingga ruang terasa lembab dan lainnya. b). Suara gaduh yang diakibatkan oleh deru suara mesin yang seharusnya sudah waktunya dilakukan perbaikan, c).Pelengkapan operasi perusahaan yang kurang memadai seperti halnya pelengkapan untuk pengobatan.

Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: (a). Hubungan yang tidak serasi antara pegawai yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun pegawai dengan atasan. (b). Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi pegawai. (c). Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan. (d). Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan pegawai berkerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Beberapa hal yang merupakan indikasi seseorang mengalami stress kerja dikemukakan oleh Nitisemito (1996), diantaranya a).Tidak disiplin. b).Tidak

bersemangat c).Raut muka (murung, gelisah, sedih, tidak mempunyai gairah hidup. d).Produktifitas menurun. e).Sering melamun.i).Berperilaku aneh.

Beberapa gejala stress yang sekaligus dapat dikatakan sebagai tanda-tanda stress dikemukakan oleh Hardjana (1994) antara lain : a).Gejala fiskal. b).Gejala emosional). Gejala intelektual. d).Gejala interpersonal. Banyak hal yang dapat dianggap sebagai akibat dari stress kerja, Menurut Nitisemito (1996) ada beberapa hal yang merupakan dampak seseorang mengalami stress kerja antara lain : a).Turunnya/rendahnya produktivitas, b).Tingkat absensi yang naik/tinggi). Labaur turnover (tingkat perpindahan buruh yang tinggi). d).Tingkat kerusakan yang naik/tinggi. e).Kegelisaaan dimana-mana. f). Pemogokan.

Lingkungan yang sesuai dengan keinginan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap stress kerja dapat ditekan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai stress kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Riau (RSUD) Arifin Achmad merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang berada di Pekanbaru yang dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan penyembuhan penyakit. Dalam pelayanannya diperlukan orang-orang yang memiliki keramahan, kecekatan, keterampilan dan kemampuan komunikasi yang luwes, professional dan efektif sehingga konsumen/masyarakat puas dengan apa yang disampaikan dan diberikan. Masyarakat dan pasien banyak yang bertanggapan bahwa pelayanan yang diberikan perawat kurang optimal, hal ini dapat disebabkan karena tidak seimbanganya jumlah pasien dengan perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Riau (RSUD) Arifin Achmad.

Tenaga kesehatan khususnya perawat analisa beban kerjanya dapat dilihat berdasar aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya. Beberapa aspek yang

berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawatnya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang di peroleh, shift yang di gunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik.

Kemudian fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari pembangkit stress kerja. Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Situasi tersebut dapat kita jumpai pada tenaga kerja yang bekerja pada rumah sakit khususnya perawat. Keadaan yang tidak tepat tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan meninggalkan kerja (munandar, 2001). Yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien serta dokumentasi asuhan keperawatan (kusmiati, 2003).

Akibat negatif dari permasalahan ini, kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan sebagai perawat masih ada. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri. Kondisi keperawatan dengan beban kerja yang meningkat memungkinkan timbulnya stress kerja. Stres kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal (Bernardin *cit* anonim2, 2007). Lima sumber stress kerja perawat secara umum adalah beban kerja berlebih, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien dan kegagalan merawat (Abraham & Shanley, 1997).

Selain tidak seimbangnya jumlah tenaga perawat dengan pasien yang akan menimbulkan stress dalam bertugas adalah kondisi lingkungan kerja dan beban kerjanya. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkatan stress yang dialami oleh seorang perawat. Tata ruang yang tidak tepat, fasilitas ruangan yang tidak memadai ditempat ia bekerja, suasana yang hiruk-pikuk, peralatan yang tidak efisien dan cenderung membosankan, serta pencemaran yang terjadi di sekitar tempat bekerja merupakan timbulnya stress di lingkungan kerja (Hardjana,1997:31).

Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, kondisi lingkungannya kurang memadai dalam arti letak atau susunan ruang yang tidak beraturan sehingga pasien sering merasa bingung mencari tempat yang dituju, kurangnya menjaga kebersihan karena minimnya jumlah karyawan kebersihan serta banyaknya pasien sehingga keadaan sekitar rumah sakit kelihatan kotor dan banyaknya jumlah pasien yang berdatangan membuat perawat kewalahan melayani sehingga pasien merasa kurangnya pelayanan dari perawat tersebut.

Warna ruangan serta gedung juga jarang berganti dengan warna lain sehingga ruangan dan gedung kelihatan suram sehingga perawat dan pasien merasa kurang nyaman yang akan berdampak pada stress perawat. Dalam segi hubungan baik antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinan kurang berjalan dengan baik hal ini dapat dikarenakan kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan kepada para perawat sehingga perawat merasa kurang diperhatikan.

Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stress yang hebat. Disamping bekerja dengan tekanan waktu dan batas waktu yang mendesak dapat menimbulkan stress, kapasitas pekerjaan juga mengakibatkan stress pada diri seseorang. Setiap orang memiliki kapasitas untuk

melakukan pekerjaan itu sendiri maksudnya kemampuan orang itu berbeda-beda, oleh sebab itu kapasitas beban kerja pada masing-masing individu tidak bisa disamakan, apabila beban kerja yang berlebih dari kemampuannya untuk melakukan pekerjaan maka hal ini dapat menyebabkan ia mengalami stress akibat beban kerja yang tidak sanggup dilaksanakannya (Cooper dan Straw,2005).

Oleh karena itu, masalah stress sangat penting untuk diperhatikan, karna tingkat stress yang tinggi dan berkelanjutan berdampak pada aktivitas pelayanan keperawatan. Dari segi pelayanan, tenaga perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu yang harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta mau menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan pasien dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah di mengerti. Bagaimana hal tersebut bisa dilakukan jika perawat mengalami stress, karena seorang yang mengalami stress mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah, serta menurunnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatannya yang tentunya akan mendatangkan keluhan dari pasien.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2003:204) stress dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Menurut pendapat lain “stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Siagian (2001:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan 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 kerjanya.

Sedangkan menurut Istijanto (2005:184), Stress pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Sebagian besar dari defenisi stress memandang individu dan lingkungan sebagai suatu interaksi perangsang (*stimulus*) interaksi tanggapan respon atau interaksi antara perangsang dan tanggapan (*stimulus-response interaction*). Satu persoalan yang timbul dari defenisi ini yaitu tidak memperhatikan bahwa dua orang terkena tekanan yang sama beratnya, mungkin menderita pada tingkatan yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2003:204) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut “stressors”, umumnya seseorang mengalami stress karena adanya kombinasi dan berbagai stressors tersebut. Adapun faktor-faktor penyebab stress antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

- e. Balas jasa yang terlalu rendah

- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, isteri, mertua, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja

Sebagaimana dikemukakan Nitisemito (2000:163) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005:288) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Handoko (2001:172) adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non psikis.

Sementara itu Simamora (2001:560) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di

tempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat kepuasan kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung inapun tidak langsung.

3. Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan

tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Menpan, 1997, dalam. Utomo, 2008).

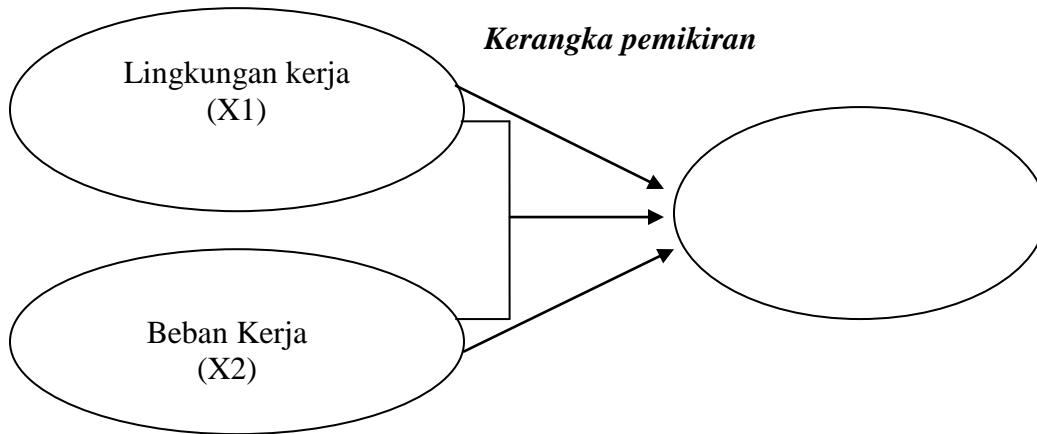
Rodahl (1989) dan Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang beralamat di jln. Diponegoro No. 02 Pekanbaru. Penulis memilih pegawai sebagai responden karena merekalah yang merasakan langsung bagaimana rasanya kondisi lingkungan kerja dan beban kerja serta stress kerja pada pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang beralamat di jln. Diponegoro No. 02 Pekanbaru. Populasi adalah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Stes Kerja
- X1 = Lingkungan kerja
- X2 = Beban kerja
- a = Konstanta
- b1 & b2 = Koefisien Regresi

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum

Daerah Arifin Achmad Pekanbaru atau tidak, hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yaitu faktor lingkungan kerja dan beban kerja pegawai. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja pegawai sebagai variabel bebas terhadap stres kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	20.536	6.292				3.264
Lingkungan	.393	.151	.072	3.618	.004	.990	1.010
Beban kerja	.468	.145	.380	4.242	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini : $Y = 20.536 + 0.393X_1 + 0.468X_2$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja dan beban kerja yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif. Hal ini berarti variabel X_1 dan X_2 di tingkatkan akan berdampak terhadap stres kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sehingga dapat di buat penjelasan sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru akan bernilai sebesar 20.536. Nilai ini bisa berasal dari kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang selama ini berlangsung di stress kerja pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
2. Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebesar 0.393. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang terjadi, maka stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru juga akan semakin meningkat.
3. Jika diasumsikan variabel beban kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebesar 0.468. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja yang terjadi, maka stress kerja perawat pada RSUD

Arifin Achmad Pekanbaru juga akan semakin meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (*Lingkungan kerja dan beban kerja*) dapat menjelaskan variabel dependennya (Stres kerja).

Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.544	.517	3.55111	1.431

a. Predictors: (Constant), Beban kerja , Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : *Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) sebesar 0.780. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel devenden dengan variabel indevenden kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.780 mendekati angka 1.

Adapun nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.544, kemudian nilai ini akan dirubah kebentuk persen. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *lingkungan kerja dan beban kerja* terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru adalah sebesar 54,4 %, sedangkan sisanya 45,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

3. Uji – t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Alpha (α)	Ket
Lingkungan kerja	3.618	2.296	0.004	0.05	Sig
Beban kerja	4.242	2.296	0.000	0.05	Sig

Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.618 > t_{tabel} sebesar 2.296 atau sig sebesar 0.004 < α sebesar 0.05. Maka H_a di teriam dan H_0 di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
- (2) Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.242 > t_{tabel} sebesar 2.296 atau sig sebesar 0.000 < α sebesar 0.05. Maka H_a di teriam dan H_0 di tolak. Dengan dmikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

4. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-α) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = n - (k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nila Alpha yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
5.300	3.143	0.007	0.05	Sig	H_a diterima H_0 ditolak

Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2012

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 5.300 > F_{tabel} sebesar 3.143 atau Sig sebesar 0.007 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru*

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
2. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru
3. Variabel *lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.*
4. Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi, diketahui bahwa nilai Korelasi

(R) sebesar 0.780. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel devenden dengan variabel indevenden kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.780 mendekati angka 1.

5. Persentase sumbangan pengaruh variabel *lingkungan kerja dan beban kerja* terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru adalah sebesar 54,4 %, sedangkan sisanya 45,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

b. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan diinstansi hendaknya memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja perawat agar tidak menimbulkan stress pada perawat dalam bekerja sehingga perawat merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk menata jumlah shift disetiap ruangan dan menambah jumlah tenaga perawat agar dapat mengurangi beban kerja perawat.
3. Kepada peneliti lain yang berminat mengkaji penelitian ini untuk menambah variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2004, Psikologi Industri, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002, Manajemen Sumber daya Manusia, Sulita, Bandung
- Cardoso Gomes, Faustino, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Efendi Sofyan, 2002, Pemeraiiaan dalam Pelayanan Publik di Indonesia, LP3ES, Jakarta.
- Eridang H. M, 2002, Manajemen Kebijakan Operasional. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, Manajemen Sumber Dya Manusia, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2006, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, 2006, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2009, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha Talizudu, 2008, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo., 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta