

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT

Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang

Pasih Noordiansah

0610220178

Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dan satu variabel terikat yaitu stres kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang, yang keseluruhannya adalah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa perubahan variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebesar 35,3 %. Pada uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel terikat tersebut baik secara simultan ataupun parsial. Dan dari kedua variabel tersebut variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap variabel stres kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, Stres Kerja

Pendahuluan

Kekayaan yang paling berharga bagi setiap bangsa adalah sumberdaya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumberdaya manusia, dimana filosofi pembangunan masa mendatang sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan, bukan lagi sebagai objek pembangunan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi

perusahaan dan pengembangan perusahaan itu sendiri. Secara sederhana pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah pengelolaan sumberdaya manusia. Banyak pengertian manajemen sumberdaya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, seperti halnya menurut Flippo (1993), "Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk pencapaian tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Mengacu pada peran sumberdaya manusia yang sangat vital bagi perkembangan perusahaan, sangatlah penting bagi perusahaan menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, karena tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang memegang peran dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stress yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi

Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Stres seperti yang diungkapkan oleh Selye dalam Hawari (2008:17) adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban di atasnya. Di samping itu stress dapat diartikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan

tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans dalam Rivai,2009:307).

Stres yang dialami seseorang sebenarnya berada di bawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada di dalam cara seseorang untuk mempersepsikannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stress. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari beberapa macam pembangkit stres. Sumber penyebab stres atau stressor menurut Kreiner dan Kinichi (2005:353) dapat digolongkan antara lain stress yang bersal dari luar organisasi, stress dalam organisasi, stress dari kelompok dan stress dari dalam diri. Menurut para ahli, stress kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi. Stress yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stress yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kehormatan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.
5. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan

atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas.

Pada umumnya seseorang lebih senang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan demikian sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional. Sarwoto (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang

kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja secara fisik digambarkan oleh Gie (1998) sebagai pencahayaan, pewarnaan, tingkat kelembababan udara dan kebisingan suara. Dijelaskannya bahwa faktor tersebut banyak berpengaruh kepada fisik, mental, psikologis dan sosial ekonomi. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antar pekerja, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja, dapat dijelaskan bahwa pada kondisi lingkungan kerja yang buruk, karyawan dapat bersikap acuh tak acuh pada tugasnya, tidak tumbuh motivasi untuk berkreasi, stres kerja, produktivitas merosot yang pada akhirnya dalam kondisi ayang paling jelek akan terjadi eksodus karyawan ke organisasi lain yang memiliki lingkungan kerja yang baik

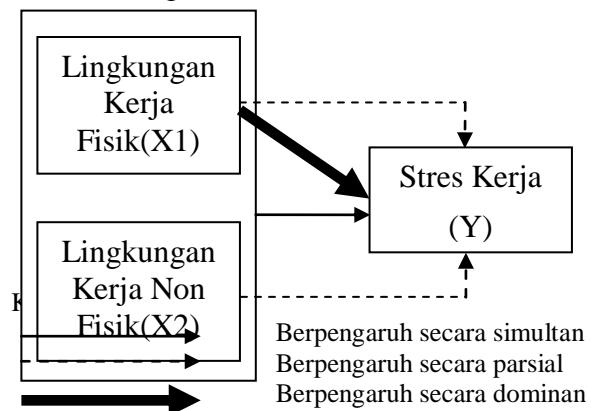
Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang merupakan rumah sakit rujukan untuk daerah sekitar Jombang. Dalam perkembangannya Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang produktif, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Oleh sebab itu, melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu Rumah Sakit Muhammadiyah dalam menemukan hubungan yang konkrit antara lingkungan kerja dan stres kerja perawat para perawat Rumah Sakit

Muhammadiyah Jombang. Peneliti juga berharap dapat membantu Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta menerapkan manajemen stres yang tepat kepada perawat, agar kinerja mereka semakin baik dan optimal, sehingga berakibat pada meningkatnya kinerja Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang dan kepuasan pasien.

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk memperjelas pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang di perhatikan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut.



Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas

- Variabel lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti 2001:21) dengan indikator variabelnya antara lain :

1. fasilitas sosial ($X_{1,1}$)

2. fasilitas kerja ($X_{1,2}$)

3. fasilitas perlengkapan ($X_{1,3}$)

4. keamanan ($X_{1,4}$)

5. kondisi ruang kerja di tempat kerja ($X_{1,5}$)

- Variabel lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti 2001:21)

Dengan indikator variabelnya:

1. hubungan secara horisontal ($X_{2,1}$)

2. hubungan secara vertikal ($X_{2,2}$)

2. Variabel Terikat

- Stres kerja (Y) adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Ubaidah 2007), dengan indikator :

1. gejala fisiologis (Y_1) (sakit kepala atau migraen, detak jantung meningkat dan sesak nafas)

2. gejala psikologis (Y_2) (perasaan tegang, kehilangan semangat kerja),

3. gejala perilaku (Y_3) (kehilangan nafsu makan, menunda/menghindar dari pekerjaan yang terlalu banyak diberikan perusahaan)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang yang berjumlah 36 orang. Karena populasi dalam

penelitian ini tidak terlalu banyak, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus. menurut Santosa (2004:80) sensus adalah penelitian yang dilakukan terhadap seluruh anggota populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas Data.

Hasil uji validitas dan realibilitas data disajikan dalam tabel berikut :

| Variabel | Item | r_{hitung} | Sig | Keterangan | Cronbach Alpha | Keputusan |
|---------------------------------|--------|--------------|-------|------------|----------------|-----------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | X1.1.1 | 0,574 | 0,000 | Valid | | Realibel |
| | X1.1.2 | 0,661 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.1.3 | 0,561 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.2.1 | 0,349 | 0,037 | Valid | | |
| | X1.2.2 | 0,333 | 0,047 | Valid | | |
| | X1.2.3 | 0,337 | 0,044 | Valid | | |
| | X1.3.1 | 0,430 | 0,009 | Valid | | |
| | X1.4.1 | 0,649 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.4.2 | 0,594 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.4.3 | 0,520 | 0,001 | Valid | | |
| | X1.5.1 | 0,436 | 0,008 | Valid | | |
| | X1.5.2 | 0,340 | 0,043 | Valid | | |
| | X1.5.3 | 0,629 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.5.4 | 0,476 | 0,003 | Valid | | |
| | X1.5.5 | 0,508 | 0,002 | Valid | | |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | X2.1.1 | 0,519 | 0,001 | Valid | | Realibel |
| | X2.1.2 | 0,681 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.1.3 | 0,672 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.2.1 | 0,617 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.2.2 | 0,679 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.2.3 | 0,769 | 0,000 | Valid | | |
| Stres Kerja (Y) | Y1.1.1 | 0,743 | 0,000 | Valid | | Realibel |
| | Y1.1.2 | 0,508 | 0,002 | Valid | | |
| | Y1.1.3 | 0,582 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.2.1 | 0,571 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.2.2 | 0,673 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.3.1 | 0,565 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.3.2 | 0,608 | 0,000 | Valid | | |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefien r yang lebih dari r_{tabel} (0,333) serta probabilitas kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan telah valid. Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi- asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Ada empat uji asumsi klasik yang sering

digunakan yaitu uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data penelitian ini tidak berupa data time series.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005), uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat tampilan grafik normal plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk menguji asumsi ini, dapat juga digunakan metode Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah :

Tabel Uji Normalitas Item Pernyataan

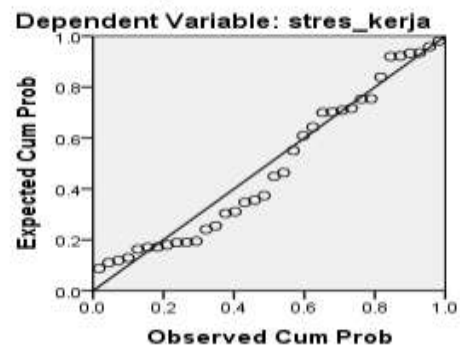
| Statistik Uji | Nilai | Keterangan |
|--------------------|-------|-----------------|
| Kolmogorov-smirnov | 0,780 | Menyebar normal |
| Signifikan | 0,576 | |

Sumber :Data primer diolah,2013

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.10 tersebut, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,576 dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Jika nilai

standardized residual atau nilai galat dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka akan membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus seperti pada gambar 1. Pola tersebut mengindikasikan bahwa galat memiliki distribusi normal.

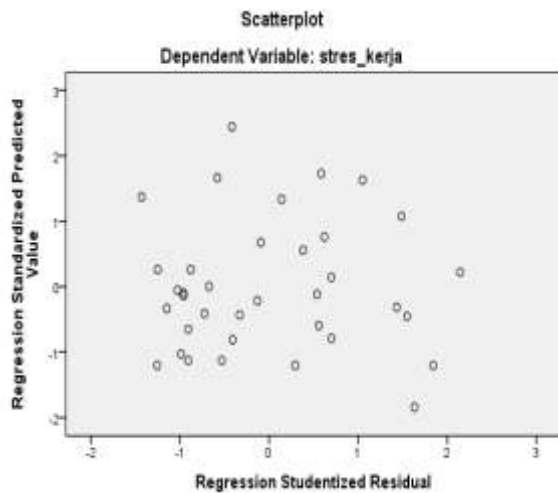
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 : Grafik P-Plot

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar yang berupa scatterplot tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Santoso (2004:206) mengemukakan besaran VIF (*variance inflation factor*) dan Tolerance, pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah :

- Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1

Adapun hasil pengujian teringkas dalam tabel berikut

Tabel Uji Multikolinearitas Item Pernyataan

| Variabel Independen | VIF | Keterangan |
|---------------------|-------|-----------------------|
| X1 | 1,217 | Non Multikolinearitas |
| X2 | 1,217 | Non Multikolinearitas |

Sumber :Data primer diolah,2013

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 4.11 tersebut, terlihat bahwa masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF disekitar angka 1, maka asumsi tidak terjadi multikolinearitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2005) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Atau dengan kata lain dapat diartikan analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, serta menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengujian disajikan dalam rekapitulasi hasil analisis Regresi Berganda berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 40.500 | 4.966 | | |
| 1 lingkungan_kerja_fisik | -.254 | .094 | -.405 | -2.701 | .011 |
| lingkungan_kerja_non_fisik | -.463 | .208 | -.334 | -2.226 | .033 |

a. Dependent Variable: stres_kerja

$\alpha = 0,050$

$R = 0,624$

Koefisien Determinasi

$(R^2) = 0,353$

$F_{hitung} = 10,548$

$F_{tabel} = 3,285$

Signifikan = 0,000

$T_{tabel} = 2,035$

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan bahwa model regresi yang terbentuk antara stres kerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah seperti berikut :

$Y = 40,500 - 0,254 X1 - 0,463 X2 + e$

Dimana :

Y : Stres kerja

X1 : Lingkungan kerja fisik

X2 : Lingkungan kerja non fisik

Atau bisa diturunkan menjadi

$Y = -0,254 X1 - 0,463 X2$

Interpretasi koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. $\beta_1 = -0,254$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda negatif yang berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat stres kerja. Ini berarti semakin tinggi kualitas lingkungan kerja fisik maka tingkat stres kerja perawat akan semakin rendah.

2. $\beta_2 = -0,463$

Koefisien regresi ini juga menunjukkan tanda negatif yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik ini juga mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja perawat. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka tingkat stres karyawan juga akan semakin rendah.

Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan pada model regresi tersebut adalah sebesar 0,353. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 35,3 % variabel terikat yaitu stres kerja perawat rumah sakit muhammadiyah jombang dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama (uji f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji f atau ANOVA. Dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap stres kerja.

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap stres kerja.

Variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 0,05$. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F_{tabel} .

Dengan menggunakan bantuan microsoft excel untuk tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom (df)* ($n_1 = 2$ (*df dari regresi*), $n_2 = 33$ (*df dari residual*)) adalah sebesar 3,285. Jika nilai F_{hitung} pada tabel 4.13 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar ($10,548 > 3,285$). Selain itu pada tabel 4.13 juga didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika nilai signifikan tersebut dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan lebih kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y .

Hasil Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen [[embentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel lingkungan kerja fisik

Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar -0,254. Dengan menggunakan bantuan software SPSS didapatkan uji statistik t sebesar 2,701 dengan signifikan sebesar 0,011. Nilai statistik uji t tersebut lebih besar dari t_{tabel} . Dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel stres kerja (X_2).

2. Variabel lingkungan kerja non fisik

Variabel X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,334. Dengan menggunakan bantuan software SPSS didapatkan uji statistik t sebesar 2,226 dengan signifikan sebesar 0,033. Nilai statistik tersebut lebih besar dari t_{tabel} . Dan juga signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel stres kerja (Y).

Uji Hipotesis Ketiga (Uji Variabel Yang Berpengaruh Dominan)

Uji hipotesis ini bermaksud untuk mengetahui di antara variabel X_1 dan X_2 yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel Y . Uji tersebut dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan adalah variabel yang memiliki koefisien regresi paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel Uji Hipotesis Variabel Yang Dominan

| Variabel | Koefisien β | Pengaruh |
|---------------------------------|-------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | -0,253 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | -0,463 | Signifikan |

Sumber :Data primer diolah,2013

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya variabel Y(stres kerja) lebih banyak dipengaruhi oleh faktor variabel X_1 daripada X_2 . Sehingga variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja perawat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif , uji regresi linear berganda dan hasil dari uji hipotesis, maka didalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa mengenai variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah merasa bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang secara garis besar sudah cukup baik. Kadar cahaya dan kombinasi warna di ruang kerja sudah tepat, keadaan di dalam ruang kerja tidak terganggu suara-suara dari luar tempat kerja, suhu udara di ruang kerja sudah nyaman dan sirkulasi udara sangat lancar. Ini semua dikarenakan umumnya karyawan memerlukan ruang kerja yang nyaman dan juga suara-suara yang bising dapat dikurangi untuk menunjang apa yang sedang dikerjakan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik tentunya. Tetapi adanya sebagian kecil perawat yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang masih kurang, juga perlu diperhatikan. Sehingga faktor-faktor yang mneyebabkan stres kerja itu kerja itu bisa diminimalisir.

Mengenai variabel lingkungan kerja non fisik, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, merasa bahwa hubungan perawat dengan sesama perawat dan atasan sudah berjalan cukup baik. Kekompakan antar tim, keharmonisan antar perawat dalam satu departemen sudah terjalin sangat baik. Hanya saja hubungan antar perawat antar departemen yang dari penelitian ini diketahui agak kurang begitu baik. Namun kesolidan per individu sebagai tim dalam bekerja sudah cukup baik. Juga hubungan dengan atasan, penyampaian informasi atau perintah dari atasan mudah dimengerti oleh perawat, perhatian dan motivasi yang diberikan atasan kepada perawat sudah dinilai cukup baik oleh perawat. Hubungan baik ini tentunya akan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai variabel stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, menunjukkan bahwa sebagian kecil saja perawat yang merasa stres dalam bekerja. Dengan dibuktikan hanya sebagian kecil perawat yang merasa sakit kepala atau migraen. Hal itu dikarenakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik di Rumah Sakit Muhammadiyah sudah cukup baik, sehingga tingkat stres perawat Rumah Sakit Muhammadiyah cukup rendah.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, didapatkan nilai koefisien determinasi untuk lingkungan kerja fisik adalah -0,254 dan lingkungan kerja non fisik sebesar -0,463. Kedua koefisien tersebut bertanda negatif yang berarti jika lingkungan kerja fisik dan non fisik semakin baik, maka tingkat stres kerja perawat akan semakin rendah. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, baik secara simultan maupun parsial. Dan lingkungan kerja fisik adalah variabel

yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Primadianti (2012) yang mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap stres kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat, sehingga semakin disadari bahwa lingkungan fisik dan non fisik menjadi salah satu faktor yang dapat meminimalkan stres kerja. Karyawan, dalam penelitian ini adalah perawat akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas di tempat kerja memadai dan terpenuhi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas dalam lingkungan kerja suatu perusahaan atau rumah sakit sehingga perawat dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres kerja. Hal-hal yang dilakukan Rumah Sakit Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja berdasarkan analisis yang dilakukan adalah :

a. Variabel lingkungan kerja fisik

Variabel lingkungan kerja fisik sangat penting untuk menunjang kegiatan kerja sehingga dengan perlengkapan, fasilitas, dan suasana lingkungan yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fisik (X_1) berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (2,035)$ dan juga signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Pengujian ini menunjukkan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang berpengaruh terhadap stres kerja perawat.

Dari uji hipotesis tersebut maka dapat dikatakan bahwa dikatakan variabel ini berpengaruh terhadap stres kerja perawat, maka segala perlengkapan, fasilitas, dan suasana lingkungan rumah sakit Muhammadiyah Jombang harus selalu dijaga dalam pemakaian dan ditingkatkan dan juga tercipta suasana nyaman dan memenuhi kebutuhan perawat saat bekerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel non fisik pada tempat kerja juga dapat mendukung kegiatan kerja karyawan. Lingkungan non fisik seperti hubungan karyawan dengan satu departemen, hubungan karyawan dengan atasan dapat menciptakan komunikasi yang baik dan sistem kerja sama yang solid pada saat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dari perusahaan, sehingga diharapkan dapat meminimalisir stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,226 > 2,035)$ dan signifikansi sebesar 0.033. Melalui perbandingan tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Sehingga disarankan untuk Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebaiknya dapat menekan atau meminimalisir stres kerja dengan melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan pihak manajemen

sebaiknya memperhatikan aspek- aspek yang mempengaruhi stres kerja lainnya agar kinerja perawat bisa lebih maksimal dan tujuan perusahaan bisa tercapai.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada :

1. Dr. Noermijati,SE.,MTM yang telah memberi motivasi dan membimbing dengan baik sehingga jurnal ini dapat selesai dengan tepat waktu.

2. Subiyanto,SE.,MM

3. Lily Hendrasti Novajaya,SE.,MM

Yang telah menguji hasil penelitian penulis, sehingga penulis bisa mendapat kritik dan saran yang membangun untuk perkembangan penulis nantinya.

Daftar Pustaka

Dajan, Anto. 1984. *Pengantar Metode Statistik Jilid 2*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES

Flippo, Edwin B., 1993, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Terjemahan. Jakarta. Erlangga

Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Lewa, Eka dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Jurnal, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Martoyo, S., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE

Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ketiga. Ghalia. Indonesia Jakarta

Rini, Jacinta F. 2002. *Stres Kerja*, Jurnal Psikologi., Team E-Psikologi.com, Jakarta

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar maju, Bandung

Santoso, Singgih. 2004. *Buku latihan SPSS statistik non parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo

The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty