

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH
SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Nadia Sabrina¹⁾, Sri Indarti²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: Nadiasabrina2711@gmail.com

*The Influence Of Work Environment And Work Stress On Nurse Performance
With Organizational Commitment As Intervening Variable At Rumah Sakit Jiwa
Tampam Provinsi Riau*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and stress on nurse performance with organizational commitment as an intervening variable at the Tampam Mental Hospital Pekanbaru. The type of data used is primary data and secondary data with questionnaire data collection techniques. The research population was 178 nurses, while the sample in this study was 123 nurses, which was calculated using the Slovin formula with a simple random sampling technique. The data analysis method uses quantitative descriptive analysis with path analysis tools with the help of SPSS (Statistical Package of Social Science). The results showed that 1) The work environment had a positive and significant effect on organizational commitment 2) Work stress had a negative and significant effect on organizational commitment 3) The work environment had a positive and significant effect on the performance of nurses 4) Work stress had a negative and significant effect on the performance of nurses 5) Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of nurses 6) Work environment has a positive and significant effect on the performance of nurses through organizational commitment 7) Job stress has a negative and significant effect on the performance of nurses through organizational commitment.

*Keywords : Work Environment, Work Stress, Nurse Performance,
Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. Bahkan bagi perusahaan atau instansi yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena berhubungan secara langsung terhadap pengguna jasanya.

Keperawatan merupakan inti dari berbagai kegiatan penyelenggara upaya kesehatan. Dalam hal ini perawat memegang peranan yang sangat penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2011). Rumah Sakit Jiwa Tampan yang dikelola oleh pemerintah Provinsi Riau berlokasi di jalan H.R.Soebrantas Km 12,5 Pekanbaru. Rumah sakit yang berdiri tahun 1984, bertipe negeri yang menyelenggarakan kegiatan jasa pelayanan kesehatan umum khususnya perawatan gangguan mental juga melayani tumbuh kembang anak, napza, spesialis penyakit dalam, spesialis saraf, kesehatan gigi dan merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa yang ada di Provinsi Riau. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Diketahui kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan belum mencapai target yang diharapkan pihak rumah sakit yaitu diatas 91% (sangat baik). bahwa terdapat lima aspek yang dinilai oleh pihak rumah sakit mengenai perilaku kerja perawat yaitu kualitas kerja, bekerja sesuai

SOP, tanggung jawab, ketelitian dan kerja sama. Meskipun kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan termasuk dalam kategori baik, tetapi kinerja perawat dirasa kurang maksimal pada setiap aspek terutama aspek yang paling rendah pada tahun 2018 yaitu tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 74.4. Fenomena yang ditemui berkaitan dengan belum tercapainya target kinerja disebabkan karena kesalahan yang dilakukan perawat. Dimana semakin sering seorang perawat melakukan kesalahan maka semakin kurang baik kinerja perawat tersebut. Kesalahan yang dimaksud seperti perawat lambat dalam melayani pasien, kelalaian terhadap keamanan dan keselamatan pasien, perawat kurang ramah dan yang paling sering terjadi ialah pemberian obat kepada pasien tidak tepat waktu.

Kinerja seorang perawat sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dimana perawat tersebut bekerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Diketahui bahwa standar *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang ideal untuk Rumah Sakit menurut Depkes adalah antara 70 – 80%. Dimana semakin tinggi nilai BOR berarti semakin tinggi pula penggunaan tempat tidur yang tersedia untuk perawatan pasien. Dilihat dari angka BOR Rumah Sakit Jiwa Tampan selama empat tahun terakhir menunjukkan peningkatan. Hal ini menggambarkan peningkatan jumlah pasien tidak diimbangi dengan jumlah tempat tidur berarti Rumah Sakit perlu melakukan

pengembangan untuk penambahan tempat tidur. Jumlah pasien yang terus bertambah juga memicu kebisingan dan menimbulkan masalah seperti memicu kegelisahan dan kekambuhan pasien rawat inap menjadi lebih tinggi dikarenakan padatnya kamar pasien disetiap ruangan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Diketahui jumlah pasien rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan selama empat tahun terakhir terjadi peningkatan. Jumlah tenaga kerja perawat dengan jumlah pasien tidak seimbang. Menurut Tim Depkes RI (2002) idealnya yaitu 1 (satu) perawat merawat 3 (tiga) pasien. Banyaknya jumlah pasien yang harus ditangani akan menjadi pemicu terjadinya stres kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja dari perawat itu sendiri sehingga kurang maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan dan jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau saat ini masih belum cukup untuk menangani jumlah pasien yang berlebihan. Perawat merasa kondisi kerja memberikan beban yang berlebih sehingga perawat mengalami kelelahan dalam bekerja tentunya hal ini semakin membuat perawat merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah komitmen organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap pihak rumah

sakit. Komitmen karyawan dapat ditunjukkan melalui sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan rumah sakit. Komitmen karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan menandakan kesanggupan dan janji yang dibuat sebagai suatu keputusan oleh seseorang kepada sesuatu yang lain (Rahardjo, 2016:130). Penelitian Anggraeni dan Rahardja (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Perawat

Menurut Rivai (dalam Sandy 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja (*job performance*) atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepekat bersama sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Manfaat penilaian kinerja menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi Tujuan dan Saran
2. Evaluasi Rencana
3. Evaluasi Lingkungan
4. Evaluasi Proses Kinerja
5. Evaluasi Pengukuran Kinerja
6. Evaluasi Hasil

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah menggunakan indikator yang beradaptasi dari sistem penilaian kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)
3. Tanggung Jawab
4. Ketelitian
5. Kerja sama

Komitmen Organisasi

Luthans dalam Kaswan (2017) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dimensi komitmen organisasi Menurut Meyer dan Allen, Robbins dan Judge, Mcshane dan Glinow dalam Kaswan (2017) mengemukakan dimensi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
2. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Indikator untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Dewi, 2019) :

1. Keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Karyawan memiliki *mind set* bahwa pekerjaan pada perusahaan tempat dimana ia bekerja memiliki arti yang besar bagi karyawan tersebut, sehingga ia memiliki tujuan agar memberikan kontribusi yang besar dengan bekerja sebaik-baiknya.

2. Kesetiaan karyawan.

Kondisi dimana karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya sehingga ia memilih untuk tetap bersama organisasinya.

3. Kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan.

Karyawan memiliki rasa bangga dan merasa bahwa perusahaan tempat ia bekerja sangat berpengaruh bagi dirinya baik dari sisi kepentingan dirinya sendiri maupun bagi kepentingan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa 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.

Sedarmayanti (2017) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan / cahaya tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Keamanan di tempat kerja
 - d. Temperatur / suhu udara
 - e. Kelembaban di tempat kerja
 - f. Kebisingan
 - g. Getaran mekanis di tempat kerja
 - h. Bau-bauan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan
 - b. Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Handoko dalam Wartono (2017) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan juga proses berpikir seseorang.

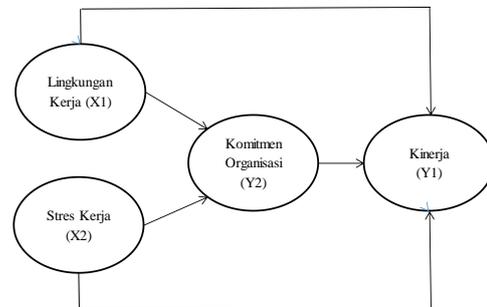
Menurut Mangkunegara (dalam Ida Bagus, 2017) indikator variabel stres kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.

4. Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₄: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₆: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

H₇: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui

komitmen organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data angka dan diolah dengan metode statistik untuk memperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan yang berjumlah 178 perawat. Dengan menggunakan rumus *slovin* sampel berjumlah 123 perawat, teknik *probability* yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Sumber data terdiri data primer melalui wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder untuk mendukung data primer diperoleh dari sumber sekunder yang telah ada, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik kuantitatif dengan alat *Path Analysis* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package of Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka itemitem pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 123-2 = 121 =$

0,177. Dan dari tabel diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,177). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Nilai realibilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (cronbach's Alpha)*. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi liner berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari tabel *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 1 Tabel Kolmogorov-Smirnov Hasil Uji Normalitas Struktur I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.6188964
	Deviation	.6
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.039
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Tabel 2 Tabel Kolmogorov-Smirnov Hasil Uji Normalitas Struktur II

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33992978
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.056
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Dari uji Kolmogorov Smirnov kedua struktur diatas diperoleh nilai signifikansi > 0,05. Artinya adalah bahwa data semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Struktur I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.876	1.142
Stres Kerja (X2)	.876	1.142

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Struktur II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.822	1.217
Stres Kerja (X2)	.696	1.438
Komitmen Organisasi	.678	1.476

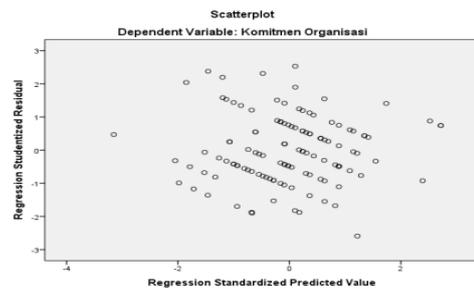
Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Lingkungan Kerja sebesar $1,142 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,876 > 0,10$ dan VIF Stres Kerja sebesar $1,142 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,876 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Lingkungan Kerja sebesar $1,217 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,822 > 0,10$ dan VIF Stres Kerja sebesar $1,438 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,696 > 0,10$ dan VIF Komitmen organisasi $1,476 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,678 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

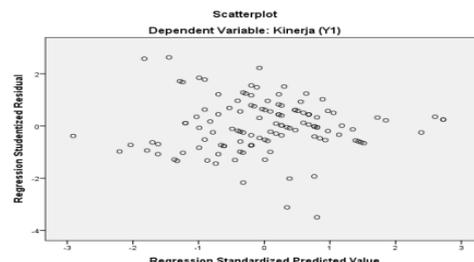
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur I



Sumber : Data Olahan tahun 2021

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur II

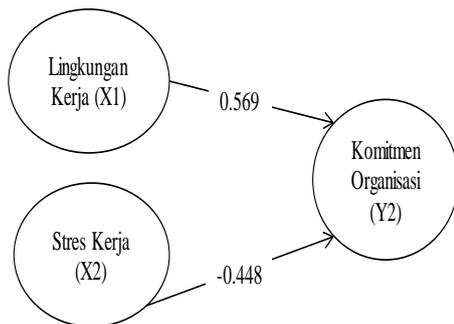


Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada kedua model regresi.

Pengujian Path Analysis

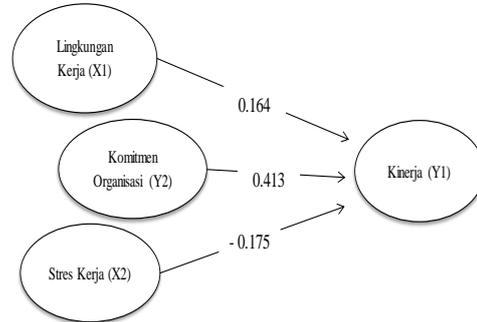
Gambar 4 Jalur Struktur I



- Lingkungan Kerja. Nilai t hitung sebesar (7,630) > t tabel (1,979) dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa X1 berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Stres Kerja. Nilai t hitung sebesar (5,574) > t tabel (1,979) dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tanda minus (-) berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi stres kerja maka komitmen organisasi semakin rendah dan sebaliknya. Secara keseluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,569X_1 + 0,448X_2 + 0,737\epsilon_1$$

Gambar 5 Jalur Struktur II.



- Lingkungan Kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar (2,204) > t tabel (1,980) dengan signifikansi (0.029) < 0.05. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Stres Kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar (1,989) > t tabel (1,980) dengan signifikansi (0.049) < 0.05. Artinya adalah bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tanda minus (-) berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja semakin rendah dan sebaliknya.
- Komitmen organisasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar (5,417) > t tabel (1,980) dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara keseluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,164X_1 + -0,175X_2 + 0,413Y_2 + 0,684\epsilon_2$$

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 5 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Impact	Direct	Indirect	Total	Ket
Lingkungan kerja → Komitmen organisasi	0.569	-	0.569	Kuat
Stres kerja → Komitmen organisasi	-0.448	-	-0.448	Kuat
Lingkungan kerja → Kinerja perawat	0.164	$0.569 * 0.413 = 0.234$	0.398	Kuat
Stres kerja → Kinerja perawat	-0.175	$= -0.448 * 0.413 = -0.185$	-0.360	Kuat
Komitmen organisasi → Kinerja perawat	0.413	-	0.413	Kuat

Sumber : Data Olahan tahun 2021

1. Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0.164. sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebesar 0.234. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0.234) > pengaruh langsung (0.164). Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.
2. Diketahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja perawat sebesar -0.175. sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebesar -0.185. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (-0.185) > pengaruh langsung (-0.175). Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan nilai t hitung sebesar (7,630) > t tabel (1,979) dengan signifikansi (0.000) < 0.05 maka hipotesis diterima. Karena nilai t hitung pada tabel uji t menunjukkan tanda positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini membuktikan apabila lingkungan kerja disekitar perawat semakin baik dan membuat perawat merasa nyaman dan senang dalam bekerja maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki perawat tersebut, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin rendah komitmen perawat.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari ruangan tempat kerja yang memadai mulai dari suhu udara, pencahayaan dan penerangan yang bagus, hubungan kerja antara rekan kerja dan atasan berjalan dengan harmonis. Semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat perawat nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan secara otomatis dapat membuat perawat semangat dalam bekerja tentunya akan meningkatkan komitmen perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parveen, Sohail, M. Naeem, Azhar, dan Khan S (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang sangat erat antara atmosfer lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan nilai t hitung sebesar $(5,574) > t$ tabel $(1,979)$ dengan signifikansi $(0.000) < 0.05$ maka hipotesis diterima. Tanda minus (-) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini membuktikan semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka akan menurunkan komitmen. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi komitmen. Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Stres akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengaturan jumlah pekerjaan, adanya desakan waktu dalam pekerjaan dari instansi pada waktu-waktu tertentu karena kurangnya tenaga perawat akan membuat perawat kewalahan dan kelelahan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan komitmen. Keseimbangan antara jumlah perawat yang tersedia dengan beban kerja dapat menurunkan tingkat stres perawat sehingga menimbulkan komitmen yang lebih baik dan tercapainya tujuan dari organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dampak stres bagi perusahaan yang timbul dan bersifat langsung adalah menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi. Bila terlihat adanya indikasi awal stres maka haruslah dengan cepat diatasi agar tidak membesar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan nilai t hitung sebesar $(2,204) > t$ tabel $(1,980)$ dengan signifikansi $(0.029) < 0.05$ maka hipotesis diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan apabila semakin baik dan bagus lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin menurun komitmen.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik lingkungan kerja perlu diperhatikan. Karena ketika rumah sakit mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan perawat betah berada dilingkungan nya tentunya perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mudah untuk konsentrasi pada pekerjaannya hal itu akan membantu mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Apabila perawat dalam menjalankan tugasnya kurang nyaman maka dapat dipastikan kinerja akan menurun.

Beberapa penelitian membuktikan arti pentingnya lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja diantaranya penelitian Dewi Noor Susanti (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh

terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan nilai t hitung sebesar (1,989) > t tabel (1,980) dengan signifikansi (0.049) < 0.05 maka hipotesis diterima. Tanda minus (-) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi komitmen.

Perawat yang mengalami stress akan berakibat pada kinerjanya sehingga kinerja perawat menjadi kurang optimal dan tampak kurang profesional. Beban kerja yang berlebih dan beberapa tuntutan kerja baik dari atasan maupun dari pasien dan keluarganya dapat menyebabkan stres.

Hal ini sejalan dengan penelitian Khuong and Yen (2016) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Rizwan (2014) yang menemukan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan nilai t hitung sebesar (5,417) > t tabel (1,980) dengan signifikansi (0.000) < 0.05 maka hipotesis diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan semakin tinggi

komitmen tentunya akan meningkatkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen maka akan semakin rendah kinerja yang dimiliki perawat.

Perawat yang benar-benar memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan tingkat partisipasi tertinggi akan melibatkan diri sepenuhnya dan kerelaan hati dalam memberikan sumbangsih demi kemajuan rumah sakit. Menumbuhkan komitmen dalam suatu organisasi penting dilakukan karena komitmen berhubungan dengan kinerja (Rustini *et al*, 2015).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Rahardja (2018), yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Tobing (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.164. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0.234. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0.234) > pengaruh langsung (0.164). Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung dan memberikan

nilai positif maka hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja diikuti dengan komitmen yang tinggi, maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat.

Shalahuddin (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi lingkungan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka dapat menimbulkan komitmen kuat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja perawat. Diketahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar -0.175 . sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0.185 . Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0.185) > pengaruh langsung (0.175). Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Tanda minus (-) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa

semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan perawat terhadap beban kerjanya maka akan dapat menurunkan komitmen sehingga berdampak terhadap kinerja perawat yang juga menurun.

Nursyamsi (2012:12) berpendapat bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Dalam penelitian Sai (2018) pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung. Artinya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
4. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
 7. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Dalam komitmen organisasi agar dapat meningkatkan prestasi dan citra yang lebih baik misalnya dengan menunjukkan dan membuktikan bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau adalah salah satu rumah sakit terbaik yang memiliki teknologi termutakhir dan pelayanan yang prima. Selain itu bisa juga dengan cara memenangkan suatu penghargaan sehingga Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki citra yang baik di mata masyarakat.

Saran

1. Dalam lingkungan kerja agar dapat memperhatikan penerangan atau pencahayaan masih ada yang kurang terang di beberapa ruangan dan yang paling penting memperhatikan hubungan antar perawat sesama perawat sebaiknya harus saling mendukung dan saling membantu sesama rekan kerja diluar maupun didalam melakukan aktifitas pekerjaan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri. Karena hal ini dapat menghindari terjadinya konflik kerja antar sesama perawat.
2. Dalam stres kerja agar dapat memperhatikan bebanan terhadap pekerjaan melalui pertimbangan yang rasional, mengingat mereka bekerja dalam bidang kesehatan sehingga hidup dan kesehatan pasien menjadi taruhan dalam pelayanannya. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan perekrutan tenaga perawat yang baru sehingga pembagian tugas dan pekerjaan menjadi lebih seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS. Edisi ke 7.Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Hasibuan, M.S. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., Prasetya, A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Jurnal Administrasi. 23 (1). hal: 7-9.

- M.M, Kaswan, 2017, Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Alfabeta, cv.
- Mangkunegara, A.A.P., 2016. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima). Ghalia
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini
- Shalahuddin, A. (2013, April). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pt. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 6(1), 1-16.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.