PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT EFARINA PANGKALAN KERINCI

Rahma Dani¹⁾, Jumiati Sasmita²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

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

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

E-mail: rahmadaniur.04@gmail.com

The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Work Stress On Nurse Performance At Efarinahospital Pangkalan Kerinci

ABSTRACT

This research was conducted at Efarina Hospital Pangkalan Kerinci. The purpose of this study was to determine whether work motivation, work environment, and work stress affect nurse performance at Efarina Hospital Pangkalan Kerinci. The population in this study were all nurses at Efarina Hospital Pangkalan Kerinci with a total of 76 employees. The sampling technique method uses a saturated sample method, namely as many as 76 respondents. Technical analysis for test hypothesis that used in this study are double regression. using descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis to produce classical assumption tests, data analysis models, coefficient of determination and prove hypotheses. The of this study indicate that the variable of work motivation has a positive and significant effect on the performance of nurses, the work environment variable has a positive and significant effect on the performance of nurses and work stress has a negative and significant effect on the performance of nurses. Work motivation, work environment and work stress simultaneously affect the performance of nurses.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Work Stress; Performance

PENDAHULUAN

Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Kinerja karyawan adalah sebuah rintangan yang harus diselesaikan oleh seorang perawat pada tujuan tertentu guna mencapai keberhasilan berdasarkan wewenang yang diberikan serta pertanggung jawaban yang akan

dinilai oleh atasan perawat secara langsung.

Mengetahui informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil pra survey yang ada di RS Efarina menunjukkan terdapat 57% perawat yang tidak bersemangat kerja untuk target tertentu. Selain itu, 69% perawat juga tidak menyelesaikan tugas dengan baik untuk mendapatkan penghargaan. Rasa kurang semangat perawat dalam bekerja bisa dipicu oleh rendahnya motivasi kerja.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hal lain seperti lingkungan kerja. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja merupakan tempat setiap hari bekerja dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola lingkungan kerja yang baik demi terciptanya produktivitas kerja yang prima.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di RS Efarina, sebanyak 38% perawat merasa bahwa pencahayaan ruang kerja kurang mendukung. Selain itu, 53% perawat menyatakan bahwa mereka tidak fokus bekerja karena kondisi ruangan sehingga belum mampu mencapai pencapaian nilai normal yang ditargetkan rumah sakit. Jika, ini masih berlanjut hingga kedepannya dikhawatirkan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja yang menurun.

Data Labour Turn Over (LTO) RS Efrina pada Tahun 2017-2021 disebutkan bahwa Tingkat LTO mencapai lebih dari 10%, yaitu 11,76% pada Tahun 2018 dan 11,39% pada Tahun 2020. Sedangkan, Turnover karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Handoko, 2013). Hasil wawancara dengan beberapa perawat Rumah sakit Efarina, Labour Turn Over (LTO) perawat terjadi karena berbagai alasan seperti: hilangnya semangat kerja, banyaknya tuntutan tugas, pindah keluar daerah dan lain sebagainya.

Stres kerja menurut Robins (2014) merupakan beban kerja yang

berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu. RS Efrina merupakan bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan masih berkembang dan butuh memberikan pelatihan kepada karaywan khususnya perawat yang langsung berkaitan dengan pasien dalam hal ini pelanggan. Tingginya tuntutan tugas terhadap jasa yang diberikan juga dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat dan berdampak pada kinerja yang diberikan.

RS Efrina memiliki 6 unsur untuk menilai kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, loyalitas, kualitas pekerjaan, bertanggung jawab, berkomitmen dan kerja sama. Selama Tahun 2017-2021, RS Efrina belum mampu mencapai target kinerja yang ditentukan yaitu sebesar 85%. Kinerja yang tercapai masih berfluktuasi setiap tahunnya. Fenomena kinerja perawat ini bisa terjadi karena rendahnya motivasi kinerja terhadap karyawan sehingga tidak ada pemicu perawat untuk mencapai pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan stres dalam melakukan pekerjaan dikarenakan banyaknya tugas yang dibebankan atau tuntutan antar pribadi seseorang.

Menurut Hasibuan (2013) memaparkan bahwa kinerja adalah sebuah bentuk atas keberhasilan yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya karena memiliki pengalaman, kecakapan, serta waktu. Kinerja karyawan adalah sebuah rintangan yang harus diselesaikan oleh seorang perawat pada tujuan tertentu guna mencapai keberhasilan berdasarkan wewenang yang diberikan serta

pertanggung jawaban yang akan dinilai oleh atasan/perawat secara langsung.

Haryanti (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Difa dan Ahyar Yuniawan (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa selain stres kerja dan kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan. Sedangkan penelitian Rumoning (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja masih terdapat *research gap* dengan penelitian sebelumnya.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja

Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat. Pelbagai keluhan dari masyarakat yang menyangkut kualitas pelayanan di rumah sakit haruslah mendapat kepedulian dari pihak pengelola dan penyelenggara layanan rumah sakit. Kendala manajemen dan

pelaksanaannya perlu untuk segera diatasi atau diminimalkan.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Kinerja adalah ketercapaian oleh seseorang karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang berdasar tanggung jawab yang diberikan kepadanya pandangan lainnya (Mangkunegara, 2015). Penilaian kinerja perawat merupakan evaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Penelitian ini menggunakan 5 indikator untuk mengukur kinerja yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) disiplin, 4) loyalitas dan 5) kepemimpinan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki arti sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan energi, menggerakkan/mendorong kegiatan dan mengarah/menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, deadline menumpuk, target yang harus dicapai sering kali menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan.

Menurut Marwansyah (2014), motivasi kerja adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah usaha pembangkit semangat. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1) tujuan pribadi, 2) penghargaan, 3) target kerja, 4) peluang untuk maju dan 5) kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar seseorang tersebut mau bekerja dengan memberikan secara optimal, Sunyoto 2013

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perawat di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menjadi penentu terciptanya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2013). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan fisik mempengaruhi semangat dan emosi para karyawan. Sedangkan, lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yaitu : 1) keamanan ditempat kerja, 2) kebersihan, 3) hubungan antara atasan dengan karyawan, 4) pencahayaan ruangan, dan 5) fasilitas yang mendukung.

Stres Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh maningkat keberhasilan yang bias dicapai dalam bekerja. Sumber

daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Stres juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013), stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) tuntutan tugas, 2) Hubungan ditempat kerja, 3) tuntutan peran, 4) kondisi kerja dan 5) tuntutan antar pribadi.

Hipotesis

Motivasi Kerja memiliki arti sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan energi, menggerakkan atau mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan

untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sipatu (2013) dalam penelitiannya menunjukkan hasil secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil paparan diatas, maka hipotesis pertama adalah :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Lingkungan kerja menurut merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa aman dan tenang dalam menjalankan tugasnya sehingga bias membuat kinerja semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sipatu (2013) menunjukkan hasil secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Terdapat pula kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil paparan diatas, maka hipotesis kedua adalah:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih

tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Stres juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Stres merupakan sebuah keadaan yang mengalami tingkat ketegangan dan mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi dari seseorang (Handoko, 2013).

Hal ini sejala pada penelitian yang berbeda dilakukan oleh Haryanti (2013) yang menerangkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh. Beban kerja dan stres kerja sebagian besar adalah tinggi sehingga beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Kinerja adalah sebuah bentuk atas keberhasilan yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya karena memiliki pengalaman, kecakapan, serta waktu. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, perusahaan akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan model perusahaan yang utama. Sehingga harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat. Biaya rekrutmen dan seleksi yang besar, tingkat penerimaan tenaga kerja akan menjadikan pimpinan perusahaan berhati-hati menjaga sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik seiring perubahan zaman. Dengan

motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung. Dengan lingkungan yang memadai, terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah).

H₄ : Motivasi kerja, lingkungan kerja Dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Efarina. Populasi penelitian ini berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner tertutup. Penelitian ini juga menggunakan

metode *interview* untuk melengkapi informasi. Skor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, analisis regresi berganda digunakan apabila variabel independen terdiri dari dua atau lebih sebagai faktor prediktor menggunakan aplikasi statistik SPSS. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Perawat). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

HASIL

Hasil persamaan regresi linear berganda ditemukan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2.011. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja akan bernilai 2.011. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.310. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.310 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.202. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.202 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0.273. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.273 dengan asumsi variabel lain tetap.

Ringkasan hasil dari analisis regresi linear berganda memakai program SPSS diperoleh temuan sebagai berikut :

Tabel 1

Hipotesis	Uji	Nilai	Sig	Ket
$X_1 \rightarrow Y$	t	3,744	0,005	H ₁ Diterima
$X_2 \rightarrow Y$	t	3,325	0,000	H ₂ Diterima
$X_3 \rightarrow Y$	t	-3,158	0,000	H ₃ Diterima
$X_1 X_2 X_3 \rightarrow Y$	F	51,308	0,000	H ₄ Diterima

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 3,744 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} = 3,744 > t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,325 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} = 3,325 > t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja (X_3) sebesar -3,158 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} = -3,158 > t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis diatas

disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Hasil uji hipotesis 4 menghasilkan nilai F hitung sebesar 51.308 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} = 51.308 > F_{tabel} = 3,97$ dan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja perawat Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci atau dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit EfarinaPangkalan Kerinci.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa bahwa variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dari hasil uji F diketahui F_{hitung} sebesar 51,308, maka jika $F_{hitung} (51,308) > F_{tabel} (3,97)$. Dengan signifikan $(0,000) < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) bahwa motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,744 > 1,993$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka terdapat keputusan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini juga didukung oleh Astuti (2018) dalam penelitian bahwa motivasi pengaruh signifikan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja pekerja/karyawan, termasuk juga diantaranya adalah usaha pembangkit semangat. Untuk menghasilkan karyawan yang bermutu dengan hasil yang baik, karena sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keinginan dan semangat juang yang kokoh.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,325 > 1,993$ dan signifikansi $(0,005) < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka terdapat keputusan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Difa dan Ahyar Yuniawan (2015) yang menjelaskan bahwa selain stres kerja dan kepuasan kerja, hal lain dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memegang

peranan penting yang cukup signifikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja perawat

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,206 > 1,993$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka terdapat keputusan yaitu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi nya tingkat stres perawat atau beban yang diberikan maka akan menurunkan kinerja seorang perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh Haryanti (2013) yang menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja sebagian besar adalah tinggi sehingga beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Efarina di Pangkalan Kerinci. Perawat di Rumah Sakit Efarina semakin semangat dalam bekerja karena pemimpin Rumah Sakit akan memberikan apresiasi kepada perawat yang pekerjaannya diselesaikan dengan baik dan pemimpin Rumah Sakit juga memberikan kesempatan perawat untuk memberikan kesempatan mengembangkan potensi diri agar perawat semakin semangat dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y).

Lingkungan Rumah Sakit yang bersih dan suasana ruangan kerja yang nyaman dapat membuat perawat bekerja dengan semangat dan fokus saat mengerjakan pekerjaan.

3. Stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y). Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja perawat akan menurun. Hubungan dengan pemimpin maupun sesama perawat/karyawan yang tidak baik akan membuat perawat merasa tidak nyaman saat bekerja dan juga tekanan atau desakan waktu untuk mengerjakan pekerjaan membuat perawat merasa tidak nyaman dan stres selama bekerja.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Efarina di Pangkalan Kerinci.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil data kuesioner yang telah diperoleh peneliti bahwa perawat Rumah Sakit Efarina tidak merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penulis menyarankan agar pemimpin Rumah Sakit Efarina memberikan apresiasi kepada perawat yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar perawat lebih merasa tertantang dan semangat mengerjakan pekerjaan.
2. Pada dasarnya lingkungan memang sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan. Jika

lingkungan kerja nyaman maka kinerja perawat akan jauh lebih baik. Hubungan dengan atasan maupun rekan kerja juga berpengaruh terhadap kenyamanan perawat saat bekerja. Penulis menyarankan pemimpin untuk menjaga hubungan dalam pekerjaan kepada perawat di Rumah Sakit Efarina dan juga sesama rekan kerja juga harus memperhatikan komunikasi yang baik demi kenyamanan sesama rekan kerja.

3. Stres sangat memicu kinerja perawat atau karyawan. Jika bekerja dalam keadaan stres atau tertekan maka pekerjaan tidak akan optimal. Hubungan dengan pimpinan yang kurang baik dan tekanan atau desakan waktu saat bekerja akan membuat perawat merasa stres. Penulis menyarankan pimpinan Rumah Sakit agar tidak memberikan pekerjaan diluar waktu bekerja agar perawat tidak merasa tertekan sehingga perawat merasa stres saat menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Robins, S.P. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta . :: BPF.
- Haryanti., Februari 2013. Pengaruh Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Intalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Vol 5. No 1.
- Difa dan Yuniawan Ahyar. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). Diponegoro Journal Of Management Vol 4 Nomor 1.
- Romuning Haruan M., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. Jurnal EMBA Vol.6 Nomor 2.
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Sipatu Lindanur., 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. e-Jurnal Katalogis Volume 1 Nomor 1 Halaman 147-158.
- Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal I lman, Vol.6 No.2.