Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis
Vol. 8 No. 1(2024) pp. 93-104
https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis
p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368

Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Yogi Ivan Wicaksono[1*], Lie Liana[2]
[12]Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

*Email:yogiivanwicaksono@gmail.com[1], **lieliana@edu.unisbank.ac.id[2]**
Doi: **https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1**
Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel
Diterima :
2024-01-26
Diperbaiki :
2024-01-29
Disetujui :
2024-01-31

Kata Kunci :
Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Buruknya SDM merupakan masalah yang dihadapi organisasi saat ini. Organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas agar tetap kompetitif. Penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai RS CHK Kendal. Responden merupakan pegawai tetap di RS CHK Kendal dan telah bekerja di sana minimal satu tahun untuk memenuhi kriteria sampel yang ditargetkan. dengan menggunakan teori Roscoe, sampel penelitian berjumlah 81 responden. Kuesioner dibagikan kepada responden. SPSS 25 digunakan sebagai alat menguji data. Temuan penelitian menjelaskan stres kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal.

Keywords:
Work stress, Workload, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

Weak quality of human resource is a problem facing organization today. Organization need quality og human resource to remain competitive. The purpose of this research is to identify how work stress, workload and work environmrnt affect the employees performance of CHK Kendal Hospital employees. Respondents are permanent employees at CHK Kendal Hospital and have worked there for at least one year to meet the targeted sample criteria. Using Roscoe's theory the research sample consisted of 81 respondents. SPSS 25 was used as a tool to test the data. The findings of the research indicate that work stress has no influence on employee performance, workload has a positive and significant influence on employee performance, and the work environtment has a positive and significant influence on employee performance at CHK Kendal Hospital.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprapto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, banyak organisasi baik industri, manufaktur maupun jasa, faktor manusia menjadi masalah utama dalam aktivitasnya masing-masing. Masalah yang dialami organisasi sekarang ini yaitu kurangnya kualitas sumber daya manusia. Untuk tetap kompetitif di era globalisasi, perusahaan membutuhkan pegawai yang kompeten dan berkualitas yang dapat memberikan kinerja yang efektif untuk menggapai tujuan. Mangkunegara (Wewengkang, 2021) menjelaskan kinerja pegawai adalah hasil keseluruhan yang didapat pegawai dalam melakukan tugas searah dengan kewajiban yang ditugaskan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

Robbins *et al.* (Saragih & Siahaan, 2021) menjelaskan stres kerja yakni suatu keadaan tegang yang membuat ketidakstabilan tubuh dan mental yang memengaruhi tensi, cara berpikir serta keadaan seorang. Stres kerja juga bisa berasal dari beban kerja yang berlebih. Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu hal dimana hubungannya sangat kuat dengan aktivitas kejiwaan dan fisik yang wajib selesai pada satu waktu yang ditetapkan, bisa itu sudah dilakukan ataupun belum. Selain dua hal tersebut, kinerja juga dipengaruhi dengan baik buruknya lingkungan kerja. Sedarmayanti (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan lingkungan kerja yakni seluruh alat dan perlengkapan yang ada dalam lingkungan luarn di mana seseorang bertugas, cara dia mengerjakan, dan penempatan kerjan baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok.

RS CHK Kendal adalah sebuah rumah sakit yang berada di Kabupaten Kendal, Jawa Tengah, Indonesia. Diresmikan sejak tahun 2019, RS CHK Kendal berkomitmen untuk memberikan menyediakan perawatan medis dengan kualitas terbaik bagi pasien. Dengan teknologi dan peralatan yang canggih untuk menunjang kinerja bagi para pegawainnya untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang tepat. Pegawai dan staf medis yang berpengalaman juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang melebihi harapan pasien.

Peneliti menemukan beberapa kesenjangan penelitian *(research gap)* sebelumnya yang diteliti Ihsan *et al.* (2018), Saragih & Siahaan (2021), Laksana & Mayasari (2021), Massie *et al.* (2018), Herdiana & Sary (2023) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbalik dengan penelitian yang menyebutkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Rustan & Beddu (2022), Aristo *et al.* (2021).

Kesenjangan penelitian kedua yang ditemukan peneliti dalam penelitian sebelumnya yang dikemukakan Amir *et al.* (2019), Mardiani & Dudija (2021), Herdiana & Sary (2023), Andriyana *et al.* (2019) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Amir *et al.* (2019), Mardiani & Dudija (2021), Herdiana & Sary (2023), Andriyana *et al.* (2019). Berbeda dengan penelitian yang menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lukito & Alriani (2018), Indriani (2018).

Kesenjangan penelitian ketiga yang ditemukan peneliti dalam penelitian sebelumya Difayoga & Yuniawan (2015), Andriani & Widyanti (2020), Ahmad *et al.* (2019), Simanjuntak *et al.* (2021), Polakitang *et al.* (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbalik dengan penelitian yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Santika & Antari (2020), Nurhuda *et al.* (2019)

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai RS CHK Kendal adalah jumlah pegawai yang mengundurkan diri dari organisasi. Hal tersebut dikarenakan adanya stres kerja yang tinggi, beban kerja yang banyak serta lingkungan kerja yang buruk bagi pegawai. Dengan demikian, penelitian bertujuan untuk menguji menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (Wewengkang, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil seseorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan oleh atasan. Novianto (Khairizah *et al.,* 2015) menyatakan tiga dimensi kinerja pegawai, yang pertama yaitu kualitas dengan indikator pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan, pegawai selalu mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pegawai selalu berkolaborasi baik dengan pegawai lain, pegawai tidak pernah menunda tugas, yang kedua yaitu kuantitas dengan indikator pegawai sabar dalam menjalankan tugas, pegawai bertugas dengan penuh semangat, pegawai jeli dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai memiliki kewajiban, pegawai memiliki interpretasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, yang ketiga yaitu ketepatan tentang waktu dengan indikator pegawai disiplin waktu, pegawai dapat menambah kemampuan diri dengan ikut serta dalam perubahan lingkungan kerja, pegawai selalu datang ke rumah sakit tepat pada waktunya, dan pegawai pulang dari rumah sakit tepat pada waktunya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah hal yang terjadi di seluruh organisasi, entah itu organisasi kesehatan atau organisasi yang lain. Stres kerja adalah salah satu penyebab kinerja pegawai tidak meningkat. Robbins & Judge (Saragih & Siahaan, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang mewujudkan setidakstabilan jasmani serta kejiwaan yang memengaruhi emosi, cara berpikir serta keadaan seseorang. Robbins & Judge (Saragih & Siahaan, 2021) menyatakan stres kerja memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi gejala fisik dengan indikator tensi yang meningkat desebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan, kepala terasa pusing dikarenakan beban kerja tinggi, serta mudah merasa letih dengan banyaknya tugas, dimensi yang kedua yaitu gejala psikologis, dengan indikator merasa tertekan dengan tugas yang tidak segera selesai, tensi meningkat diakibatkan karena beban kerja semakin tinggi, serta merasa gelisah karena tugas saat ini membuat tidak bisa mengembangkan keterampilan diri, dimensi yang ketiga yaitu gelaja perilaku, dengan indikator sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja, susah tidur diakibatkan oleh beban tugas berlebihan, dan meninggalkan serta tidak kunjung menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai alasan.

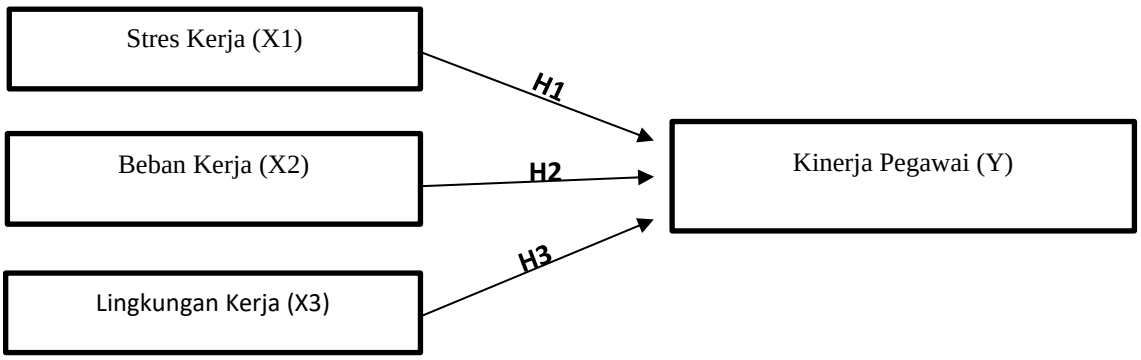
Beban kerja

Beban kerja adalah penyebab kedua dari berbagai hal yang dapat menurunnya kinerja pegawai. Beban kerja yang lebih berat daripada kemampuan pegawai maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menyebutkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang kuat hubungannya dengan suatu tugas dengan aktivitas yang harus diselesaikan dalam satu waktu tertentu, bisa itu sudah dilakukan ataupun belum dilakukan. Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menyatakan beban kerja memiliki empat dimensi, yaitu ketidakteraturan dengan indikator perubahan tugas oleh atasan, peran yang tidak jelas, perbedaan kebijakan atasan, serta perselisihan antar pegawai, yang kedua yaitu tidak menyukai kerja diluar jam kerja dengan indikatornya yaitu banyaknya pasien, dan habis tempo pelayanan terhadap pasien, yang ketiga yaitu percepatan pekerjaan dengan indikator keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan, tuntutan rumah sakit, kurangnya pegawai, yang keempat yaitu terlalu banyak tugas dengan indikator kurangnya *skill* pegawai.

Lingkungan Kerja

Pendorong meningkatnya kinerja pegawai merupakan lingkungan pekerjaan yang sehat. Sedarmayanti (Hasibuan & Bahri, 2018) menyebutkan lingkungan kerja adalah semua alat *(tools)* serta perlengkapan yang dijumpai, dunia luar, aturan kerja, serta kontrol kerja sebagai individu maupun sebagai tim. Sedarmayanti (Andriyani & Widyanti, 2020) menyatakan dua dimensi lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dengan indikator penerangan tempat kerja, pewarnaan tempat kerja, kebersihan tempat bekerja, distribusi udara yang baik di tempat kerja, kesesuaian tata ruangan, peralatan kerja yang tersedia, bau tidak enak, suara gaduh, dan yang kedua yaitu lingkungan non fisik, dengan indikator suasana tempat kerja, penjelasan pekerjaan, dan pemerikasaan tugas.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka teoritis

Hipotesis

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal

METODE

Populasi penelitian ini yaitu 250 pegawai RS CHK Kendal. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah 81 pegawai, ditentukan dengan teori Roscoe. Roscoe (Sari & Rohman, 2015) menyatakan sampel yang cocok bagi penelitian adalah >30 responden dan <500 responden. Teknik pengumpulan sampel dengan teknik *purposive sampling* menggunakan standar pegawai memiliki rentang waktu bekerja minimal 1 tahun dan responden merupakan pegawai tetap pada RS CHK Kendal. Cara pengumpulan data dengan kuesioner yang diberikan kepada narasumber. Pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 25.*

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Terdapat 4 fokus jawaban narasumber yang dianalisis yaitu jenis kelamin, usia, jangka waktu bekerja serta pendidikan. Empat fokus tentang narasumber ini terdapat dalam tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Ket		Total	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	20	24,7
		Wanita	61	75,3
2	Usia	17 – 30 tahun	54	66,7
		31 – 40 tahun	25	30,9
		41 – 50 tahun	2	2,5
3	Jangka Waktu Bekerja	1-2 tahun	21	25,9
		2 - 3 tahun	33	40,7
		3 – 4 tahun	20	24,7
		> 4 tahun	7	8,6
4	Pendidikan	SMA/SMK	16	19,8
		D3	33	40,7
		S1	30	37,0
		Lain-lain	2	2,5

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 1 ditunjukkan bahwa jenis kelamin responden didominasi wanita sebanyak 61 responden atau 75.3%, rentang usia 17 – 30 tahun dengan 54 responden atau 66.7%, dengan jangka waktu bekerja 2 – 3 tahun dengan 33 responden atau 40.7%, serta pendidikan didominasi lulusan D3 sebanyak 33 responden atau 40.7%.

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel adalah :

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Tensi yang meningkat desebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan (X1.1)	2,33
Merasa pusing akibat beban kerja berlebihan (X1.2)	2,72
Mudah merasa lelah dengan banyaknya pekerjaan (X1.3)	3,12
Merasa tertekan dengan pekerjaaan yang tidak segera selesai (X1.4)	2,65
Emosi meningkat diakibatkan karena beban kerja semakin tinggi (X1.5)	2,57
Merasa gelisah karena tugas saat ini membuat tidak bisa mengembangkan keterampilan diri (X1.6)	2,41
Sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja (X1.7)	1,99
Sulit tidur akibat beban kerja berlebihan pegawai (X1.8)	2,49
Menghindari serta menunda pekerjaan dengan berbagai alasan (X1.9)	1,86
Stres kerja (X1)	2,44
Perubahan pekerjaan (X2.1)	2,42
Peran tidak jelas (X2.2)	2,96
Perbedaan kebijakan (X2.3)	2.90
Konflik antar pegawai (X2.4)	2,35
Banyaknya pasien (X2.5)	2,01
Jatuh tempo pelayanan terhadap pasien (X2.6)	2,12
Keterbatasan waktu (X2.7)	2,16
Banyaknya pekerjaan (X2.8)	2,40
Tuntutan rumah sakit (X2.9)	2,38
Kurangnya pegawai (X2.10)	3,31
Kurangnya *skill* pegawai (X2.11	2,47
Beban kerja (X2)	2,49

Penerangan (cahaya) (X3.1)	3,60
Pewarnaan (X3.2)	3,73
Kebersihan tempat kerja (X3.3)	3.81
Sirkulasi udara (X3.4)	3,57
Tata ruang (X3.5)	3,33
Peralatan yang tersedia (X3.6)	3,09
Bau yang tidak sedap (X3.7)	3,48
Suara bising (X3.8)	3,12
Suasana kerja (X3.9)	3,59
Penjelasan tugas (X3.10)	3,60
Pengawasan tugas (X3.11)	4,44
Lingkungan kerja (X3)	3,56
Pegawai menangani tugas sebagaimana yang deberikan oleh atasan (Y1)	3,90
Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu (Y2)	3,89
Pegawai bekerja sama dengan baik dengan pegawai lainnya (Y3)	4,12
Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan (Y4)	3,90
Pegawai sabar saat menjalankan pekerjaan (Y5)	3,91
Pegawai bekerja dengan semangat (Y6)	3,91
Pegawai teliti dalam melaksanakan pekerjaan (Y7)	3,90
Pegawai memiliki tanggung jawab (Y8)	4,05
Pegawai memiliki tingkat pemahaman yang baik dalam menghadapi tugas (Y9)	3,98
Pegawai disiplin waktu (Y10)	4.01
Pegawai dapat menambah kemampuan diri sebagai pegawai dengan ikut serta dalam perkembangan di lingkungan kerja (Y11)	3,90
Pegawai selalu datang ke rumah sakit tepat waktu (Y12)	4,04
Kinerja pegawai(Y)	4,01

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 2 disimpulkan bahwa variabel stres kerja pada umumnya memperoleh nilai *(mean)* sebanyak 2,44 yang artinya bahwa responden condong ke keterangan tidak setuju dengan variabel stres kerja. Variabel beban kerja pada umumnya memperoleh nilai *(mean)* sebesar 2,49 yang artinya bahwa responden condong ke keterangan tidak setuju pada pernyataan varibel beban kerja. Jawaban terhadap variabel lingkungan kerja pada umumnya memperoleh nilai (*mean)* sebanyak 3,56 yang artinya bahwa responden condong ke keterangan setuju pada pernyataan variabel kompetensi. Variabel kinerja pegawai pada umumnya memperoleh nilai *(mean)* sebanyak 4,01 yang artinya bahwa responden condong ke keterangan setuju pada variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas adalah :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	*Loading Factors*	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,807	X1.1	0,614	Valid
		X1.2	0,784	Valid
		X1.3	0,624	Valid
		X1.4	0,701	Valid
		X1.5	0,655	Valid
		X1.6	0,696	Valid
		X1.7	0,542	Valid
		X1.8	0,659	Valid
		X1.9	0,541	Valid
Beban Kerja (X2)	0,735	X2.1	0,632	Valid

		X2.2	0,595	Valid
		X2.3	0,414	Valid
		X2.4	0,672	Valid
		X2.5	0,558	Valid
		X2.6	0,558	Valid
		X2.7	0,752	Valid
		X2.8	0,681	Valid
		X2.9	0,630	Valid
		X2.10	0,557	Valid
		X2.11	0,567	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,782	X3.1	0,495	Valid
		X3.2	0,453	Valid
		X3.3	0,537	Valid
		X3.4	0,759	Valid
		X3.5	0,409	Valid
		X3.6	0,738	Valid
		X3.7	0,684	Valid
		X3.8	0,714	Valid
		X3.9	0,766	Valid
		X3.10	0,591	Valid
		X3.11	0,664	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,833	Y 1	0,616	Valid
		Y 2	0,710	Valid
		Y 3	0,804	Valid
		Y 4	0,407	Valid
		Y 5	0,676	Valid
		Y 6	0,510	Valid
		Y 7	0,757	Valid
		Y 8	0,782	Valid
		Y 9	0,874	Valid
		Y 10	0,687	Valid
		Y 11	0,743	Valid
		Y 12	0,534	Valid

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi karena nilai KMO seluruh variabel >0,5. Dengan nilai *loading factor* >0,4 maka seluruh indikator yang berkaitan dengan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap valid. Sementara itu, terdapat 12 indikator valid untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan *loading factor* >0,4. Indikator Y13 (pegawai selalu pulang dari rumah sakit tepat waktu) tidak valid sehingga indikator tersebut harus di-*drop*.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas adalah :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,828	> 0,7	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,819	> 0,7	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,839	> 0,7	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,887	> 0,7	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 4 ditunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel ini menunjukkan semua indikator pada seluruh variabel yang diuji diperoleh nilai *Cronbach Alpha* >0,7. Ini berarti bahwa semua reliabel.

Hasil Uji F

Hasil uji F variabel adalah :

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	*Sig*
Stres kerja (X1)	Kinerja pegawai (Y)	3,673	0,016
Beban kerja (X2)			
Lingkungan kerja (X3)			

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan tabel 5 dijelaskan besarnya sig 0,016<0,05 yang artinya model ini layak dianalsis, serta dapat dijelaskan lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah :

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	*Adjusted R Square*
Stres kerja (X1)	Kinerja pegawai (Y)	0,391
Beban kerja (X2)		
Lingkungan kerja (X3)		

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 6 ditunjukkan besarnya *Adjusted R Square* sebanyak 0,391 atau 39,1% yakni variabel dependen kinerja pegawai sebanyak 39,1%. Sedangkan 60,9% sisanya dijelaskan dengan variabel-variabel lainnya yang tidak dijabarkan di penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis variabel adalah :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	*Sig*
Stres kerja (X1)	Kinerja pegawai (Y)	-0,077	0,551
Beban kerja (X2)		0,274	0,045
Lingkungan kerja (X3)		0,356	0,003

Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel 7 dapat diuraikan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Stres kerja memiliki nilai sig sebanyak 0,551 < 0,05 serta beta sebanyak -0,077 yang menjelaskan bahwa stres kerja (X1) tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 2 : Beban kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki nilai sig sebanyak 0,045<0,05 serta beta sebanyak 0,274 yang menjelaskan

bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki nilai sig sebanyak 0,003<0,05 serta beta sebanyak 0,356 yang menjelaskan bahwa lingkungan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Stres Kerja Tidak Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai RS CHK Kendal

Penelitian ini menjelaskan stres kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal. Jadi, dengan kondisi stres kerja di RS CHK Kendal, kinerja pegawainya juga stabil dan tidak berdampak bagi pegawai. Berdasarikan deskripsi responden bahwa sebagian besar pegawai RS CHK Kendal didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir D3 yang sudah mempunyai dasar pendidikan untuk menghadapi stres kerja yang ada di instansi rumah sakit. Hal ini diperkuat dengan indikator dengan perolehan rata-rata terendah yaitu menghindari serta menunda pekerjaan dengan berbagai alasan, yang berarti pegawai RS CHK Kendal tidak pernah menghindari dan menunda pekerjaan dengan alasan apapun. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Ahmad *et al.* (2019), Hotiana & Febriansyah (2018), Mangkunegara & Puspitasari (2015), Aristo *et al.* (2021), menyebutkan stres kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja Memiliki Perpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS CHK Kendal

Penelitian ini menjelaskan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal. Berdasarkan deskripsi responden bahwa sebagian besar pegawai RS CHK Kendal didominasi oleh pegawai dengan lama jangka waktu bekerja 2-3 tahun, dengan baru diresmikannya RS CHK Kendal pada tahun 2019 maka dengan jangka waktu bekerja tersebut beban kerja yang diberikan menjadi tantangan bagi para pegawai untuk meningkatkan kinenerjanya. Hal ini diperkuat dengan perolehan rata-rata tertinggi pada indikator kurangnya pegawai RS CHK Kendal, yang berarti para pegawai tidak merasa pegawai rumah sakit tersebut kurang, sehingga beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai dapat dibagi untuk orang lain. Penelitian ini didasari oleh Amir *et al.* (2019), Wicaksana (2016), Mardiani & Dudija (2021), Herdiana & Sary (2023), Andriyana *et al.* (2019), bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS CHK Kendal

Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal. Jadi, dengan terciptanya lingkungan pekerjaan yang baik menyebabkan kinerja pegawai yang diberikan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan deskripsi responden bahwa sebagian besar pegawai RS CHK Kendal adalah perempuan yang biasanya memiliki pemikiran yang sama sehingga suasana kerja yang tercipta diantara pegawai menjadi baik. Hal ini diperkuat dengan jawaban responden terhadap indikator dengan rata-rata

tertinggi yaitu pengawasan tugas dari atasan yang baik dan searah dengan standar yang ada maka kinerja dari pegawai akan semakin baik. Kebersihan tempat kerja yang terjaga dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkat juga kinerja pegawainya. Penjelasan tugas yang diberikan kepada pegawai juga sudah jelas sehingga pegawai menjalankan tugas tersebut dengan teratur. Hasil penelitian ini didukung oleh Difayoga & Yuniawan (2015), Andriani & Widyanti (2020), Ahmad *et al.* (2019), Simanjuntak *et al.* (2021), Polakitang *et al.* (2019), dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Sesuai pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu stres kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai RS CHK Kendal. Ini mengindikasikan dengan stres kerja di RS CHK Kendal tidak menghabat kinerja pegawainnya dan hal tersebut tidak membuat kinerja pegawai RS CHK Kendal turun. Sedangkan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai RS CHK Kendal secara positif dan signifikan. Ini menjelaskan, beban kerja yang diberikan oleh atasan tidak memberatkan pegawainya, tetapi menjadi tantangan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS CHK Kendal. Menjelaskan, dengan lingkungan kerja yang tercipta diantara pegawai RS CHK Kendal baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Saran yang dapat saya berikan melalui penelitian ini adalah atasan RS CHK Kendal diharapkan agar tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan kepada pegawainya yang membuat pegawai merasa stres menghadapi tugas yang diberikan. Atasan RS CHK Kendal diharapkan dapat tidak membebani pegawai dengan tugas yang diluar kemampuan pegawainya, atasan RS CHK Kendal juga perlu meningkatkan keterampilan para pegawainya dengan melakukan pelatihan-pelatihan agar kinerja pegawianya juga meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman juga harus diciptakan supaya seluruh pegawai kinerjanya tidak menurun dan selalu meningkat.

REFERENSI

Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, *5*(3), 267–271. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324

Andriana, I., Riyanto, D., & Darmawan, D. (2019). *Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology*. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *662*(2), 1–6. https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/2/022120

Andriani, W., & Widyanti, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, *5*(4), 337–348. https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang) Oleh. *E – Jurnal Riset Manajemen*, *11*(17), 19–31.

Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *4*(1), 1–10. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13028

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(5), 164–173. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(2), 1410–9794. http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI

Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, *3*(1), 27–36.

Ihsan, N., Anwar, & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 161. https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759

Amir, Syafar, A. W., & Kaseng, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum) . *e Jurnal Katalogis*. 44–50.

Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, *17*(2), 93–100.

Khairizah, A., Noor, I., & Suprapto, A. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272*, *3*(7), 1268–1272.

Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 192. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(45), 24–35.

Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, *45*(2), 144.

Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *E-Proceeding of Management*,

8(5), 4428–4441.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal administrasi Bisnis* , *6*(2). 74–83.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, *1*(1). https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 4164–4173.

Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja Uuntuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, *15*(1), 57–68.

Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, *6*(2), 90. https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5883

Sari, P. T., & Rohman, A. (2015). Persepsi Mahasiswa Atas Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Etika Pengguna Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, *4*(2), 543–553.

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Taringan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. *2*(3), 6.

Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung Effect Of Workload , Incentives , And Work Environment On Employee Performance In The Midst Of Covid-19 Pandemic At Uptd Manembo-Nembo Hospital Type-C Bitung Oleh : *Jurnal EMBA*, *9*(3), 242–251.