

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi pada RSUD dr. Soedirman Kebumen)**

Oleh :

Aris Hanifudin

Pembimbing : Gunarso Wiwoho, SE., M.M.

Program Studi Manajemen (S-1)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

e-mail : ari3z_hf@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RSUD dr. Soedirman Kebumen). Permasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa perawat mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sehingga hal yang menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah 32 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen, secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam, 2007).

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien, yaitu pelayanan pasien yang memerlukan perawatan *emergency*, tidak *emergency* dan yang *diopname*. Penanganan pada pelayanan tersebut, dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit.

Perawat merupakan pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Nursalam, 2007).

Fenomena yang terjadi dalam

hal kinerja adalah terdapat perawat yang belum mencapai target sasaran kerja, perawat kurang perhatian terhadap keluhan pasien, perawat belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, perawat sering tidak ada di ruangan dan kurang disiplin, terdapat perawat yunior yang melakukan pekerjaan sendiri tanpa didampingi perawat senior.

Gambaran motivasi perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruang dan empat perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen, menyatakan bahwa: "Perawat kesulitan mau ambil cuti karena jumlah perawat yang terbatas, kondisi kerja yang belum aman karena masih terjadi pencurian, rekreasi masih jarang diadakan oleh rumah sakit, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat berprestasi dan terbatasnya kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal".

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, fenomena yang terjadi dalam hal lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya matahari di tempat kerja masih kurang, masih tercium bau limbah dan sampah karena sirkulasi udara yang kurang baik, masalah kebersihan pada waktu hujan menimbulkan lantai licin dan kotor, sampah kadang masih tercampur antara sampah medis dan sampah non medis, terdapat sebagian peralatan yang rusak dan masih kurangnya peralatan untuk melakukan tindakan keperawatan (seperti : tensimeter, temperature, nebulizer, humidifier, infus pump, kasur dekubitus) yang tersedia di

ruangan, terkadang masih terjadi miskomunikasi antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan fenomena yang terjadi dalam hal stres kerja adalah perawat mengalami stres kerja, dengan keluhan sering pusing, lelah, kurang istirahat, mudah tersinggung yang antara lain dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang menyita waktu, perawat perempuan khususnya yang sudah berumah tangga merasa keletihan saat bekerja karena harus mengurus pekerjaan rumah dahulu sebelum bekerja di rumah sakit disebabkan kemenduaan peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat, perawat merasa tersinggung apabila ditegur dimuka umum karena kesalahan yang diperbuatnya sehingga menimbulkan konflik antar sesama rekan kerja, masalah anak yang sedang sakit juga menjadi pikiran bagi perawat sehingga tidak bisa konsentrasi dalam bekerja.

Akan tetapi, walaupun perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen memiliki beban kerja yang lebih, mereka tetap melayani pasien dengan baik, karena mereka beranggapan bahwa profesi perawat adalah pekerjaan yang mulia dan mereka sudah menjiwai profesi sebagai seorang perawat. Mereka juga merasa bangga jika pasien yang dirawatnya sembuh dan bisa kembali ke rumah dalam keadaan sehat walafiat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres**

Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RSUD dr. Soedirman Kebumen)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen?

Batasan Masalah

Agar penelitian dapat terfokus dan terarah pada tujuan utamanya, maka perlu adanya pembatasan permasalahan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja
2. Motivasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Stres kerja
5. Perawat ruang rawat inap (pegawai BLUD) RSUD dr. Soedirman Kebumen sebanyak 32 orang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD dr.

- Soedirman Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedirman Kebumen.
 3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedirman Kebumen.
 4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Soedirman Kebumen.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah kontribusi yang

diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Motivasi Kerja

Maslow dalam Munandar (2008) menjelaskan individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat ini dipenuhi, individu tersebut tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting individu tersebut untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda.

Luthans (2006) menjelaskan motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau

psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108).

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan (2008:123), yaitu :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi

untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “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”.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna
2. Kebersihan lingkungan kerja
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Keamanan
6. Kebisingan
7. Tata ruang

Menurut Sedarmayanti (2009:28) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Stres Kerja

Menurut Hans Selye dalam Munandar (2008), stres adalah suatu abstraksi, orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres.

Menurut Luthans (2006) secara tradisional bidang perilaku organisasi membahas stres dan konflik secara terpisah. Secara konseptual stres dan konflik adalah sama. Interaksi individu, kelompok dan organisasi lebih berhubungan dengan konflik.

Stres menurut T. Hani Handoko (2010:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

T. Hani Handoko (2010:201) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya :

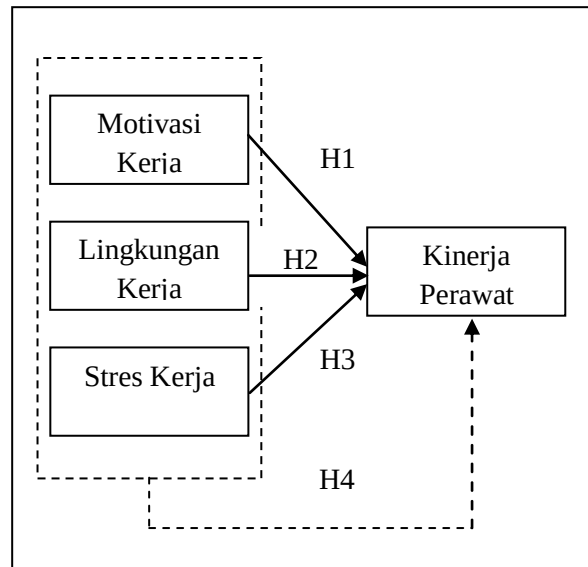
- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politik yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, teori-teori yang sudah disebutkan di atas dan penelitian terdahulu, maka

kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

Gambar II-2
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang kedudukannya proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen.
2. H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen.
3. H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen.
4. H₄: Motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedirman Kebumen.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD dr. Soedirman Kebumen, Jl. Lingkar Selatan Muktisari Kebumen

Populasi

Populasi penelitian adalah perawat ruang rawat inap (pegawai BLUD) RSUD dr. Soedirman Kebumen sebanyak 32 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua perawat ruang rawat inap (pegawai BLUD) RSUD dr. Soedirman Kebumen sebanyak 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon. Pada penelitian ini wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih dalam lagi berkaitan dengan kinerja yang selama ini dilakukan.

2. Kuesioner (angket)

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Pada penelitian ini meliputi pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.

3. Studi Pustaka

Mempelajari literatur atau buku-buku yang relevan, jurnal, artikel, maupun penelitian atau tulisan ilmiah yang berkaitan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Dengan bantuan software SPSS 22 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Perawat yang bekerja di ruang rawat inap (pegawai BLUD) RSUD dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah yang bekerja sebanyak 32 orang. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut hasil analisis deskriptif pada penelitian ini :

Usia

Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 19 orang (59,38%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (34,38%), dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 2 orang (6,25%).

Pendidikan

Responden yang berpendidikan D3 sebanyak 27 orang (84,38%), dan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (15,63%).

Lama Bekerja

Responden yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang (68,75%), yang telah bekerja 5-10 tahun sebanyak 1 orang (3,13%), dan yang telah bekerja > 10 tahun sebanyak 9 orang (28,13%).

Jenis Kelamin

Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (40,63%), dan perempuan sebanyak 19 orang (59,38%).

Uji Validitas

Nilai r tabel berkisar antara 0,866 sampai 0,317. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel (0,3061) maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam kuesioner dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

hasil analisis seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena α -nya lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

Collinearity statistic menunjukkan bahwa angka VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi :

$$Y = 11,233 + 0,099X_1 + 0,401X_2 - 0,277X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

a (α) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, motivasi kerja dan lama kerja maka nilai kinerja sebesar nilai konstanta adalah 11,233.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,099$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,099, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,099 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,401$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,401, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,401 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = -0,277$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,277, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel stres kerja akan menyebabkan perubahan/menurunnya kinerja sebesar -0,277 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja
Hasil t_{hitung} sebesar 1,253 < 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,221 > 0,05 berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
2. Variabel Lingkungan Kerja
Hasil t_{hitung} sebesar 2,588 > 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05 berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
3. Variabel Stres Kerja
Hasil t_{hitung} sebesar -3,362 < 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Diperoleh F_{hitung} sebesar 7,678 > F_{tabel} sebesar 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga dapat diartikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,393 artinya 39,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 60,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan hasil penelitian :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD

dr. Soedirman Kebumen. Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja belum mampu meningkatkan Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sudah meningkatkan Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Indikator Stres Kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak meningkatkan Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
4. Sesuai dengan uji F menunjukan F_{hitung} sebesar 7,678 > F_{tabel} sebesar 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga dapat diartikan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
5. Sesuai dengan uji koefisien determinasi diperoleh nilai

sebesar 0,393 artinya 39,3% variabel Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja sedangkan sisanya sebesar 60,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja belum bisa dijelaskan sepenuhnya oleh Kinerja karena nilainya masih di bawah 100%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas disimpulkan bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
2. Motivasi Kerja secara parsial merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
3. Lingkungan Kerja secara parsial merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
4. Stres Kerja terbukti merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen adalah Lingkungan Kerja karena mempunyai nilai

koefisiensi regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain.

Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen adalah lingkungan kerja, karena itu bagi pihak manajemen RSUD dr. Soedirman Kebumen diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan ruangan, lingkungan rumah sakit dan juga melengkapi fasilitas kerja perawat.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi / menurunkan kinerja perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen. Karena itu pihak RSUD khususnya bagian instalasi rawat inap diharapkan dapat membuat suasana yang menyenangkan seperti lebih memperhatikan perawat - perawatnya sehingga perawat yang mengalami tingkat stres ringan dapat memanajemen tingkat stresnya.
3. Bagi RSUD dr. Soedirman Kebumen manajemen rumah sakit masih perlu menciptakan hubungan interpersonal yang menyenangkan dengan berbagai hal seperti berkumpul bersama, mengadakan kegiatan olahraga, rekreasi dan pembinaan terhadap perawat agar tidak terjadi salah faham yang menyebabkan tingkat stres.
4. Penelitian ini hanya menjelaskan 39,3% pengaruh terhadap kinerja yang dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang

berpengaruh terhadap kinerja yang bisa dijadikan model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Aditama, T.Y. (2004). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Akdon dan Riduwan, (2007). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika* cetakan ke-2. Bandung. Alfabeta
- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anatan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta, Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2011). *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta
- Argyris, C. (1964), *Integrating the individual and the organization*. New York, Wiley.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad. 2001. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta
- Augusty Ferdinand, 2011, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Basuki dan Susilowati. (2005). *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Ghozali, Imam. 2010. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gulo, W., 1982, *Pengantar Psikologi*, Penerbit UKSW, Salatiga.
- Hani, 2010, *Manajemen Personalita & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2000. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Kidder, Louise, 1981. *Research Method in Social Relation*, Holt, Rineheart and Winston.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kuntjoro. 2005, "*Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan Sebagai Strategi dalam Peningkatan Mutu Klinis*", *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 8 (3) : 149-154
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi

- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moch.Nazir. (2003), *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 63.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan
- Robbins, 2010. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta : Erlangga.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Schowdhury, Tasnim, Rahman, Kabir, Islam, Shahabuddin. (2011). *“Implementing Skilled Midwifery Services in Dhaka City Urban Area : Experience from Community Based Safe Motherhood Project, Bangladesh”*. Journal of Bangladesh College of Physicians and Surgeons, Vol.29,No.1.Dhaka.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.