

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT RSUD PREMBUN

Ulin Nuha Fawaqih (ulinnuhafawaqih@gmail.com)

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

Dedi Runanto, S. E., M.Si.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat, diantaranya adalah beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Prembun.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Prembun. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu sudah bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Instrumen telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Prembun. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Prembun.

Kata Kunci: beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja

A. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan termasuk dalam industri jasa kesehatan yang utama dan memegang peran penting. Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan di mana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti Puskesmas. Oleh karena itu sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan di Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang kita tahu adalah suatu proses untuk menangani masalah dalam ruang lingkup tenaga kerja. Dalam konteks ini manusia yang dimaksud adalah perawat yang ada di rumah sakit.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di Rumah Sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien.

Menurut Robbins (2006:793) Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres terkait dengan kendala dan tuntutan, yang pertama mencegah anda dari mengerjakan apa yang sangat anda inginkan. Yang kedua mengacu pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Menurut Anatan (2009:71) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja, munculnya konflik dan beban kerja yang terlalu berat.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, volume kerja banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2015:218).

Akibat positif dari konflik kerja adalah meningkatkan produktifitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatif dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stres kerja karena masing masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri (Rivai, 2009:717). Menurut Rivai (2009:718) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Oleh karena itu konflik dalam rumah sakit harus di minimalkan agar tidak menimbulkan stres kerja.

Hal lain yang dapat menimbulkan stres kerja adalah lingkungan kerja, hal tersebut sesuai dengan pendapat Rubin dalam Wijoyo (2010:122) bahwa rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal dan tindakan secara emosional dan fisik sebagai penyebab stres internal. Kemudian Wijoyo (2010:122) menyimpulkan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara

psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Menurut Lawler dalam Kaswan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:12) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

RSUD Prembun yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan paripurna secara profesional, bermutu tinggi, terjangkau seluruh lapisan masyarakat dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, meningkatkan cangkupan pelayanan sesuai dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, meningkatkan cangkupan pelayanan sesuai dengan etika dan standar pelayanan secara berkesinambungan, terpenuhinya sarana dan prasarana pelayanan dan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia. RSUD Prembun juga memiliki moto SEHATI yaitu singkatan dari Sigap, Empati, Akuntabel, Transparan, Inovatif. Institusi rumah sakit mengharapkan setiap perawatnya untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang baik untuk mencapai motto dan tujuan rumah sakit. Adanya tuntutan untuk tetap bekerja dengan baik melalui pemberian asuhan keperawatan yang cepat dan tepat seperti ketika perawat dibutuhkan pasien maupun dokter maka harus segera mungkin datang dan memberikan pelayanan maupun tindakan asuhan keperawatan yang diinginkan, sehingga hal ini membuat stres kerja perawat meningkat. Pekerjaan yang cukup berat tampaknya menjadi masalah mendasar yang dipertimbangkan perawat untuk tetap bekerja dengan baik.

Berdasarkan wawancara langsung dengan kepala bagian personalia bahwa Stres kerja pada rumah sakit dapat di akibatkan karena beban kerja dengan kondisi pekerjaan yang rumit dan tuntutan pekerjaan yang harus selalu baik, selain itu juga penggunaan waktu kerja yang menggunakan sistem shift. Stres juga dapat diakibatkan karena konflik kerja. Adanya tujuan yang bertentangan dalam pekerjaan di antara perawat, setiap perawat mempunyai prinsip sendiri-sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Yang terakhir stres juga dapat di sebabkan oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja, dengan hubungan antar karyawan yang kurang baik dapat membuat stres perawat menjadi bertambah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat di RSUD Prembun?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat di RSUD Prembun?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat di RSUD Prembun?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:793) Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Faktor-faktor stres kerja menurut Anatan (2009:71) di antaranya adalah yang pertama Stres dari luar organisasi yang meliputi perubahan sosial teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, serta factor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga. Kedua Stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Ketiga Stres dari kelompok dalam organisasi timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok. Keempat Stres dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

b. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Faktor-faktor beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut: a. faktor internal (jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan, persepsi, b. faktor eksternal (lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, organisasi kerja).

c. Konflik Kerja

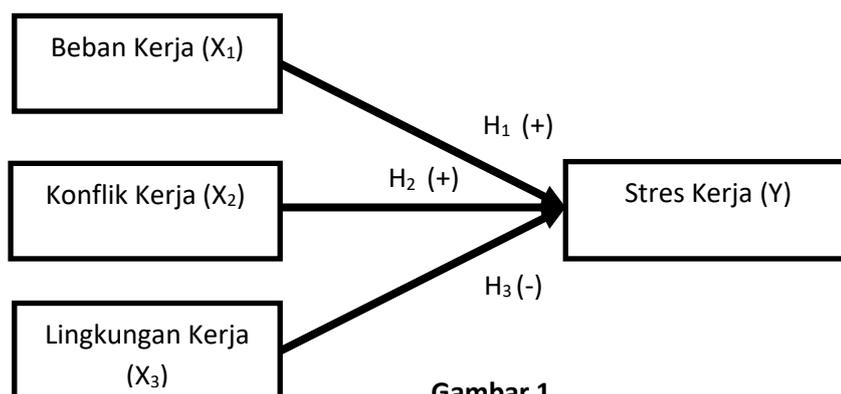
Menurut Rivai (2009:718) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Faktor-faktor konflik kerja menurut Rivai (2009:720) adalah sebagai berikut : a. saling

ketergantungan tugas, b. perbedaan tujuan dan prioritas, c. faktor birokratik, d. kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan, e. persaingan terhadap sumber daya yang langka, f. sikap menang kalah.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:12) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sebagai berikut : a. faktor lingkungan fisik (ruang kerja, rencana pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*), b. faktor lingkungan psikis (pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antar pribadi dan kelompok).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Secara parsial variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres Kerja

Sunyoto (2015:218) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, volume kerja banyak dan sebagainya.

Hasil penelitian Hatmawan (2015) dan Kusuma (2014) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, yaitu :

H₁ : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Rivai (2009:717) menyatakan bahwa akibat positif dari konflik kerja adalah meningkatkan produktifitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatif dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stres kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri.

Hasil penelitian Hatmawan (2015) dan Purnami (2016) membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, yaitu

H₂ : Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Rubin dalam Wijoyo (2010:122) menyatakan bahwa rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal dan tindakan secara emosional dan fisik sebagai penyebab stres internal.

Hasil penelitian Kapitan (2019) dan Rizki dkk (2016) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, yaitu :

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.

E. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada responden. Arikunto (2010: 250) mengungkapkan penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan pendapat atau informasi mengenai gejala pada waktu penelitian berlangsung. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat RSUD Prembun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang.

1. Definisi Operasional

a. Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:793) Stres kerja adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:796) diantaranya : a. tuntutan tugas, b. tuntutan peran, c. tuntutan antar-pribadi, d. struktur organisasi, e. kepemimpinan organisasi.

b. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:22) sebagai berikut: a. kondisi pekerjaan, b. penggunaan waktu kerja, c. target yang harus dicapai.

c. Konflik Kerja

Menurut Rivai (2009:718) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Indikator konfli kerja menurut Rivai (2009:719) adalah sebagai berikut : a. konflik dalam diri seseorang, b. konflik antar individu, c. konflik antar anggota kelompok, d. konflik antar kelompok.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:12) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut : a. penerangan cahaya, b. suhu udara, c. suara bising, d. penggunaan warna, e. ruang gerak yang diperlukan, f. keamanan kerja, g. hubungan karyawan.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, diketahui bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena semua nilai koefisien korelasi (r hitung) menghasilkan nilai lebih besar dari (0,306). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *crobach alpha* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.194	0.036	Positif dan signifikan
Konflik Kerja (X_2)	0.368	0.000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	-0.212	0.037	Negatif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,194X_1 + 0,368X_2 - 0,212X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0.194$, koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja perawat maka akan semakin besar perawat merasakan stres kerja.

- 2) $b = 0.368$, koefisien regresi variabel konflik kerja bernilai positif artinya konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi konflik kerja perawat maka akan semakin besar perawat merasakan stres kerja.
 - 3) $b = -0.212$, koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai negatif artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin kecil perawat merasakan stres kerja.
- b. Hasil Uji Signifikansi (parsial)
- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *p-value* beban kerja (X_1) = 0,036 yang menunjukkan pengaruh signifikansi beban kerja terhadap stres kerja dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.
 - 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *p-value* konflik kerja (X_2) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Konflik Kerja terhadap stres kerja dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.
 - 3) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *p-value* lingkungan kerja (X_3) = 0,037 yang menunjukkan pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap stres kerja dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,194 dengan nilai signifikansi 0,036 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Beban kerja perawat pada RSUD Prembun cukup berat. Mereka harus menjaga dan merawat pasien, memberikan obat sesuai dengan waktu dan takaran, menjaga kesehatan pasien. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif terhadap stress kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap stress kerja. Artinya, jika perawat dapat memahami dan mengerjakan tugas dengan baik, dapat menggunakan waktu kerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku dan dapat mencapai target pekerjaan yang di tentukan oleh rumah sakit dengan tepat. Maka stres kerja pada perawat akan menurun.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori dari Sunyoto (2015) dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hatmawan (2015) dan Kusuma (2014) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

b. Konflik Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,368 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Konflik kerja yang ada pada perawat RSUD Prembun adalah adanya tujuan yang bertentangan antar perawat, terkadang perawat mengalami perselisihan dalam menyelesaikan sebuah masalah. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap stress kerja. Artinya, jika perawat dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan yakin dengan apa yang dia lakukan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, selalu bermusyawarah ketika terjadi perbedaan pendapat di antara anggota tim, bekerja dengan profesional dan tidak menjatuhkan diantara sesama perawat. Maka hal itu dapat mengurangi stres kerja pada perawat.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori dari Rivai (2009) dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hatmawan (2015) dan Purnami (2016) yang membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dalam pengujian bernilai negatif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar -

0,212 dengan nilai signifikansi 0,037 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja di RSUD Prembun sudah cukup baik. Rumah sakit mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap stress kerja. Artinya jika perawat dalam bekerja tidak mendapatkan penerangan cahaya yang cukup, suhu udara tidak baik sehingga membuat perawat menjadi tidak nyaman, ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi perawat, penataan dan penggunaan warna yang tidak sesuai, tidak adanya ruang gerak sehingga perawat bekerja dengan tidak baik, tidak adanya perlindungan dan keamanan dari rumah sakit, dan hubungan yang tidak baik dengan atasan dan rekan kerja. Sehingga hal itu dapat meningkatkan stres kerja pada perawat.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan teori dari Rubin dalam Wijoyo (2010) dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kapitan (2019) dan Rizki dkk (2016) yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Perawat RSUD Prembun, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Perawat RSUD Prembun.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan terhadap stres kerja pada Perawat RSUD Prembun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada Perawat RSUD Prembun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian: edisi revisi*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponego.

- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hatmawan, Aglis Andhita. pengaruh Konflik kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Stres kerja pada pegawai PT.PLN (persero) area Madiun rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*: vol 4.
- Iskandar, 2013. *Keperawatan Profesional*. Jakarta: In Media.
- Kapitan Agrineh., dan Dewi Sagung Kartika. 2019. pengaruh konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Stres terhadap pegawai PD pasar kota. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8. No. 5.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih asah sukses.
- Kusuma, Aster Andriani. 2014. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja pada PT. Apie Indo Karunia. *Jurnal Ilmu Manajemen*: vol 2.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, 2001. *Stres dan Keselamatan Kerja "Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Purnami. 2016. pengaruh Beban kerja dan konflik kerja terhadap Stres kerja pada guru honor SMP Kabupaten Bengkayan. *Jurnal Socioscientia Kopertis wilayah XI*: vol 8.
- Rizki, Muhammad. Djambur, hamid. Yuniadi, Mayowan. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres kerja pada pegawai PT.PLN (persero) distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*: vol 41.
- Rizky, Denizia. Afrianty, Tri. 2018. pengaruh beban kerja terhadap Stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 61. No. 4.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung :Alfabet.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabet.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : CAPS.
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wijoyo,Sutanto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.