

## **Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng**

**Komang Kurniawan**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>

### ***Abstrak.***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh krayawan ruang intensif RSUD kabupaten buleleng yang berjumlah 100 orang karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan. Metode Pengumpulan data dengan cara menggunakan teknik kuesioner dan teknik dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan aplikasi smartPLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (7,855 > 1,664) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (6,518 > 1,664) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,203 > 1,664) dengan tingkat signifikan 0,031 < 0,05.*

### ***Abstract.***

*The purpose of this study was to determine the effect of work culture, work environment and work stress on employee performance in the Intensive Room of Buleleng Hospital. The population in this study were all employees of the intensive ward of the Buleleng district hospital, totaling 100 employees, while the sample in this study was 80 employees. Methods of collecting data by using a questionnaire technique and documentation technique while the data analysis technique uses the smartPLS application. The results showed that work culture had a positive and significant effect on employee performance in the Buleleng Hospital Intensive Room with a t-count > t-table (7.855 > 1.664) with a significant level of 0.000<0.05. The work environment has a positive and significant effect on employee performance in the Intensive Room of Buleleng Hospital with a t-count > t-table (6.518 > 1.664) with a significant level of 0.000 < 0.05. Work stress has a negative and significant effect on employee performance in the Buleleng Hospital Intensive Room with a t-count > t-table (2.203 > 1.664) with a significant level of 0.031 < 0.05.*

### **Keywords:**

*Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam aktivitasnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memberikan pelayanan kepada masyarakat bidang kesehatan. Dalam aktivitasnya setiap organisasi dalam mencapai organisasi tentu yang menjadi acuan adalah kinerja. Dalam mencapai kinerja sudah tentu perusahaan atau organisasi sangat terkait dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena dalam sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting untuk suatu organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seperti misalnya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng yang dalam aktivitasnya melayani masyarakat di bidang kesehatan sudah pasti menerapkan manajemen sumber daya manusia, Manajemen sumber daya manusia tentu memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia adalah menyangkut tentang Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang ada dalam perusahaan.

Budaya kerja menurut Peter dan Waterman (2018), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Dengan demikian budaya kerja memiliki peran penting untuk kinerja akan tetapi sebuah budaya atau nilai budaya yang diciptakan secara sustainable karena memerlukan proses adaptasi dalam membentuk suatu budaya dan mengimplementasikannya. Selain itu berdasarkan teori budaya Kerja yang dikemukakan Schein (2019) menekankan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu pula penjelasan yang sama terkait dengan budaya kerja.

Selain budaya kerja, lingkungan merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi individu maupun kelompok, karena lingkungan kerja dapat menciptakan suasana kerja dalam sebuah perusahaan. Suasana yang nyaman dan menyenangkan dapat menambah semangat karyawan dalam menjalankan dan mengemban kewajibannya, dalam lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang meliputi suasana kerja atau tempat bekerja seperti ruangan dan hubungan antar individu dengan individu, antar individu dan kelompok serta antar kelompok dengan kelompok. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula.

Sedarmayanti (2019), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Seperti misalnya fenomena di jaman sekarang ini yaitu pada musim pandemi covid-19 pola tatanan hidup masyarakat sudah berubah, dalam melakukan pelayanan pada rumah Sakit karyawan sudah pasti memiliki resiko yang besar dalam melakukan aktivitasnya karena dalam melakukan aktivitas berada pada lingkungan kerja yang cukup beresiko bagi kenyamanan dan keamanan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja

perawat pada instansi tersebut, dalam kondisi seperti ini baik perusahaan maupun karyawan sudah pasti sangat memperhatikan lingkungan kerjanya agar dalam menjalankan aktivitas tetap terjaga.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Candra dan Satria (2020). Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dampak stress kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan salah satu hal yang menjadi dasar atau tolak ukur untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan aspek kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berperan dan berpengaruh terhadap perkembangan maupun kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Dengan demikian tercapainya sebuah kinerja dipengaruhi oleh individu yang memegang peranan penting sesuai dengan posisinya pada suatu organisasi, penjelasan yang sama terkait dengan kinerja yaitu Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2018), sehubungan dengan hal itu maka kinerja juga dapat diukur melalui capaian individu dilihat dari seberapa besar kontribusi setiap individu atau kelompok dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya pada RSUD Buleleng yang bergerak dalam pelayanan kepada masyarakat di bidang kesehatan sudah pasti terdapat beberapa capaian dalam kegiatan operasionalnya.

Selain capaian data, untuk mengukur sebuah kinerja, hal itu juga bisa dilihat dari aspek lain meliputi prosentase absensi karyawan di ruang intensif perubulannya dalam periode 1 tahun, berikut dilampirkan data absensi karyawan periode satu tahun terakhir RSUD Buleleng merupakan rumah sakit dengan motto Prisma yaitu Peduli Pelayanan yang penuh perhatian dan pengertian terhadap pasien. Responsif yaitu pelayanan yang cepat tanggap, Integritas yaitu Sikap dan perilaku yang jujur dan terbuka dengan dedikasi tinggi, Sentuhan yaitu Melayani dengan sentuhan kasih sayang dengan prinsip Tat Twam Asi, Mudah yaitu Pelayanan yang mudah didapat dan tidak berbelit-belit. Aman yaitu Pelayanan menyeluruh yang menerapkan prinsip-prinsip keselamatan pasien (patient safety). Nilai-nilai luhur/ norma yang diyakini dan diaplikasikan oleh setiap petugas rumah sakit sebagai penuntun dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah Komitmen, Tekad dan janji untuk memberi pelayanan terbaik. Kebersamaan, Sikap dan perilaku yang menunjukkan saling menghargai dan mampu bekerja sama sesuai bidang kerja masing-masing. Keterbukaan; Menerapkan prinsip-prinsip transparansi dalam setiap pengambilan keputusan. Kejujuran; Sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai etika dan moral. Keadilan; Sikap dan perilaku petugas maupun manajemen yang mampu menerapkan prinsip keseimbangan dan keadilan.

RSUD Buleleng “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Masyarakat dengan Pelayanan Berkualitas, Profesional dan Pelayanan Berbasis Pendidikan” Memberikan pelayanan yang bermutu melalui sumber daya manusia yang profesional dengan mengutamakan keselamatan pasien; Mewujudkan rumah sakit pendidikan dan membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan instansi pemerintah maupun swasta. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian ilmiah dibidang kesehatan serta pengabdian kepada masyarakat. Hal itu masih diterapkan dalam aktivitasnya, Saat dilakukannya penelitian di RSUD kabupaten buleleng penulis menemukan adanya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi Budaya kerja yang mengutamakan keselamatan pasien, Lingkungan kerja yang pada masa pandemic covid-19 segala aktivitas yang serba terbatas sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ,serta tingkat Stress kerja karyawan RSUD kabupaten buleleng pada masa pandemi covid-19.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan budaya kerja, stress kerja, lingkungan kerja terkait pelayanan berbasis kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Buleleng. Dengan yang sudah sesuai dengan ekspektasi yaitu terkait dengan pelayanan, maka penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Buleleng Bagian Ruang Intensif yang beralamat di jalan Veteran No.1 Singaraja, dalam penelitian ini populasi 100 orang karyawan dan sampel yang peneliti ambil adalah 80 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner, teknik dokumentasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa penggalan data dari objek penelitian yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan di lapangan. Ada beberapa tahapan yang akan dilakukan untuk menganalisis data penelitian yang akan dipaparkan satu-persatu.

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,217 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,217 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

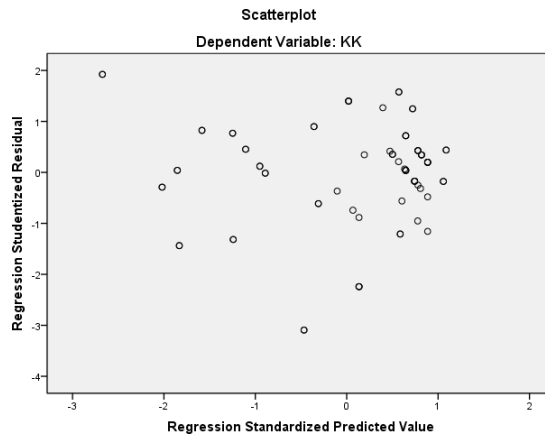
Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2- Tailed) memiliki nilai sebesar 0,136 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal

**Tabel 1** Hasil Uji *Multikolonieritas*

| Model      | <i>Collinearity Statistics</i> |            |
|------------|--------------------------------|------------|
|            | <i>Tolerance</i>               | <i>VIF</i> |
| (Constant) |                                |            |
| 1 BK       | 0,351                          | 2,847      |
| LK         | 0,339                          | 2,954      |
| SK         | 0,257                          | 3,892      |

Sumber : Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Hasil Uji Multikolonieritas yang disajikan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai *VIF* dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.



Sumber : Hasil Uji Asumsi Klasik

**Gambar 1 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata di bawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heteroskedastisitas*.

Uji autokorelasi dapat diartikan sebagai adanya korelasi antara anggota observasi atau dengan observasi lain yang berlainan waktu. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Berdasarkan hasil SPSS Versi

18.0 for windows didapat bahwa nilai auto korelasi dilihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 2,734 yang menandakan bahwa variabel pada penelitian ini tidak adanya masalah autokorelasi.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng sebagai berikut :

$$Y = 0,994 + 0,552 + 0,517 - 0,171$$

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai constant untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,994, ini berarti bahwa apabila Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja bersifat constant maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,994.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Budaya Kerja sebesar 0,552 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Budaya Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,552.
3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,517 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,517.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Stress Kerja sebesar 0,171 dan bertanda negatif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Stress Kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan sebesar 0,171.

Nilai R square yaitu sebesar 82,7%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu sebesar 53,8%, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu sebesar 43,9% dan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 15,0%. Ini menandakan bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,8%, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,9% dan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 15,0%. Sedangkan sisanya yaitu 17,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$   $121,043 > 3,11$  dengan bersama signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara bersama-sama pada taraf keyakinan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2** Hasil Uji T-Test

|   | Model      | T      | Sig.  |
|---|------------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 2,266  | 0,026 |
|   | BK         | 7,855  | 0,000 |
|   | LK         | 6,518  | 0,000 |
|   | SK         | -2,203 | 0,031 |

*Sumber : Hasil Analisis Regresi*

Hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variable Budaya Kerja adalah sebesar 7,855, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 6,518 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 2,203.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng sebesar 0,552 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $7,855 > 1,664$ ). ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hipotesis yang mengatakan semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat kinerja Karyawan pada ruang insentif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian diatas didukung teori oleh Moeljono (2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lia (2018) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian sub-sub hipotesis dapat: budaya kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Rasmulia (2020) menyatakan bahwa hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menumbuhkan budaya kerja bagi karyawan rumah sakit memang tidak mudah, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan karyawan yang bekerja secara kontinu bersosialisasi dengan orang yang sama, mempunyai privasi yang terbatas, skedul jam kerja 24 jam per hari on-call access, 7 hari per minggu, dan menghadapi keterbatasan fasilitas kebugaran dan rekreasi. Karyawan yang memiliki budaya kerja sangat dibutuhkan karena melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan organisasi, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang baik bisa dikenali dari cara mereka bekerja dengan menampilkan sikap mau membantu meringankan pekerjaan rekan mereka (altruism), mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi dan informasi (courtesy), lebih bersikap toleran pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja dan tanpa mengeluh (sportsmanship), sangat peduli pada kelangsungan hidup organisasi (civic virtue), serta melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi (conscientiousness).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng sebesar 0,517 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $6,518 > 1,664$ ), ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hipotesis yang mengatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pada kinerja karyawan di ruang insentif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja dan kinerja tentu memiliki hubungan yang sangat erat adapun hubungan lingkungan kerja dengan kinerja adapun beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng memiliki nilai regresi sebesar 0,171 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,203 > 1,664$ ), ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hipotesis yang mengatakan semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan pada karyawan ruang insentif pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau negative antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Perdagangan, Perindustrian Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Buleleng sebesar 0,227 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial dan kuat antara stres kerja dengan kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,659 > 1,683$ ).

Pemberian pekerjaan dari atasan kepada para karyawan dalam bekerja terkadang menitik beratkan kepada salah satu karyawan yang bekerja yang mengakibatkan terjadinya stres yang berlebihan yang dapat menurunkan kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan yang tidak maksimal. apabila stress kerja yang dihadapi oleh karyawan berkurang akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng. Semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat kinerja Karyawan pada ruang insentif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di ruang insentif Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ruang Intensif RSUD Buleleng. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan pada karyawan ruang insentif pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng.

## **Saran**

1. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja yang dimiliki para pegawai sangat memberikan kontribusi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sedangkan tingkat Stres Kerja yang berlebihan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak pimpinan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan melalui Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja menurunkan tingkat stress kerja karyawan dengan diadakannya kegiatan yang dapat menghibur parakaryawan.
2. Hendaknya tingkat Stres Kerja yang dimiliki para karyawan lebih diperhatikan lagi oleh pihak pimpinan karena dengan tingkat stress kerja yang dimilikikan menyebabkan menurunnya tingkat pelayanan yang diberikan kepada para pasien, untuk itu upaya pimpinan untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan harus dilakukan dengan baik.
3. Penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif RSUD Buleleng. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.



## DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, P. A., Rianita, N. M., & Kasih, N. L. S. (2021). Digital-based Performance Management Concept Within an Effort to Improve Employee Performance BUMDes During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 249-255.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Ecommerce Strategy Towards Shopee Consumer Behaviour In Online Shopping Through Electronic Word Of Mouth (EWOM) Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 593-598.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Strategies to Create Competitive Advantage Through Promotions at Samana Resto Villa and Catering. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 242-248.
- Ayuni, N. M. S., Budiasni, N. W. N., & Budiartiwi, L. P. S. (2021). PENTINGNYA LIKUIDITAS DI KOPERASI MITRA DANA MANDIRI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 90-97.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2021). Accountability: Efforts to Prevent Rush Money at Village Credit Institutions. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 207-213.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Eliasih, D. K. (2021). Analisis Profitabilitas Lembaga Perkreditan Desa Berdasarkan Cash Turnover, Credit Turnover Dan Receivable Turnover. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 53-62.
- Candra Nur Akbalet.,al.2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* Volume 3. No.1 (2020)
- Candra P.M dan Satria Tirtayasa.2020. 2634 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Volume 3, Nomor 2 , September
- Dewi, M. S., Dewi, K. T. S., & Ferayani, M. D. (2021). Assessing the Ethical Behavior of Accounting Accounts Through the Application of the Tri Kaya Parisudha Philosophy on Equity Sensitivity and Ethical Sensitivity. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 361-366.
- Eka Putra.2020. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru ,*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* P.ISSN: 1410-7988E.ISSN: 2614-123X Volume 11.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung.2018 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1,*
- Elizar dan Hasrudy Tanjung.2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1,*
- Hartono J. S. dan Arif P.2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 5 No. 1 Januari 2020 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 HAL: 78-88
- Hendra.2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret

- Heri Supriyanto.2018.Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 58 No 1  
[Http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Ind ex.Php/Manajemen 298](http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Ind ex.Php/Manajemen 298)  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/>
- I Gusti Bagus Ari Pinatih, Ba.A.N. Dan Eddy Supriyadinata Gorda.2017. Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja,
- Irwadi.2020. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Volume IV No.2, Desember 2020
- Jufrizen dan Khairani N.R..2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel
- Lia Yulia.2018. Studi Persepsional Tentang Budaya Kerja Dikaitkan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya Vol. 4 No 01 Februari 2018 Issn (P) 2461-3961
- Maidinah Suprianti.,Et.,Al.2017. Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Gerunggang Pangkalpinang Bangka Belitung. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb), Volume 19, Nomor 2, November 2017 Issn 2354-5682 24
- Mashudi.et,al.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo) Imron. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 1, No. 2, April 2020 E-ISSN: 2716-2583 319
- Mestika K Malau dan Wasiman.2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sansyu Precision Batam Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020 e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500 Moderasi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Halaman 66-79 Vol. 3
- Muhammad N.D . Pengaruh Beban Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas IqraBurumohnur.denymusa@gmail.com Herman Surijadi
- Mukhamad Arif D.P. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Etika Sejahtera Sidoarjo  
No. 1, Januari 2020-Juli 2020 Nomor 3, 27 September 2020
- Nopiyani, P. E., Sanjaya, N. M. W. S., & Kartika, R. D. (2021). The Effect Credit Restructuring Relaxation on Financial Performance in LPD Buleleng Regency During the Pandemic of Covid-19. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 475-480.
- Nurkariani, N. L., & Kusuma, G. P. E. (2021). Customers Loyalty Through Experiential Marketing on The Salon Crisni in Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 220-225.

Rahmi Hermawati dan Nurmalasasi.2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 8, No. 1, Juni 2020  
77

Rasmulia.2020. Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Jurnal Ilmiah Methonomi P-Issn: 2460-562x Volume 6 Nomor 1 (2020) E-Issn:

Ria Prasetya.2018.Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motvas kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Vol 2 no 2

Rifni Carolina Dan Hikmah.2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Riway International Di Kota BatamEffect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Pt Riway International In Kota Batam.Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 956-96  
September 2018,  
September 2018, 46-58  
Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Issn:2528-1208 (Print), Issn: 2528-2077

Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). Effectiveness of Non-Performing Loans Management at the Penglatan Traditional Village Credit Institution (LPD). International Journal of Social Science and Business, 5(4), 599-606.

Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). The Impact of Brand, Product Quality and Price on Sales Volume of Samana Mart Stores. International Journal of Social Science and Business, 5(2), 256-261.

Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Application of The Value of Catur Purusa Artha and Product Innovation in Holding Company of BUMDes. International Journal of Social Science and Business, 5(3), 303-310.

Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Toward to the Holding Company of BUMDes in Buleleng Regency. International Journal of Social Science and Business, 5(2).

Www.Stie-Ibek.Ac.Id © 2017, Jurnal Progresif Manajemen Bisnis Stie-Ibek

- Rina Astriana.et.al.2020. Determinan Good Governance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 01. No. 01, 2020 TRIANGLE Journal Of Management, Accounting, Economic and Business
- Rini Astuti.et.al.2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at Pt. Socfin Indonesia. Jurnal AKMAMI (Akutansi,Manajemen, Ekonomi,) url:Vol. 1 No. 3 hal. 110-124 110
- Rini,Fitriantini,et.al.2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover IntentionTenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Vol. 8, No. 1 – Maret 2020 Halaman 23 s.d 38
- Risky N.A.2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 p-ISSN:2459-9921 E- ISSN:2528-0570
- Slamet B. R.et.,al.2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Syntax Idea : P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X Vol. 2, No. 4 April 2020
- Susanto dan Idhan Halim. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci International License (CC BY-NC 4.0).
- Tomy S.G dan Hazmanan K..2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018
- Vaerus Hasana Putr.2018.Analisa faktor-faktor Stres Kerja Pada Karyawan Toserba GroupCabangkosambi Bandung.vol 5 no 2
- Wirya.,et.al.2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Bpr Sedana Murni K.S. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526
- Zakiul A.R.2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 59-69 Volume 1, No.1, September 2017
- Susi Donna Sinaga .et,al 2018.Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagalan Maju Bersama Volume 1 No 4.October 2018 Attribution Non Commercial 4.0

