

PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA TENAGA BIDANG KESEHATAN PUSKESMAS DI KABUPATEN KETAPANG KALIMANTAN BARAT

Sella Ridha Agfiany, Suhendar Sulaeman

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : Sella04agfi@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Sesuai dengan kebijakan pembangunan kesehatan didalam Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) yang pertama yaitu peningkatan jumlah jaringan dan kualitas saran dan prasarana yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja kemudian kebijakan ke enam yaitu pemerataan dan peningkatan kualitas fasilitas kesehatan dasar dan sebaran tenaga kesehatann maka Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat harus memberikan perhatian khusus.

Tujuan penelitian: tujuan ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja tenaga bidang kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat.

Metode : Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis explanatory/sebab akibat. Metode pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan *Cluster Sampling* dengan jumlah sampel 154 responden. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil : Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga bidang kesehatan puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Hal ini dilihat dari hasil analisis olah data dengan menggunakan Amos versi 21.

Simpulan : Disarankan untuk Puskesmas Kabupaten Ketapang meningkatkan sumber daya manusia dari tiap-tiap bidang kesehatan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Perlu adanya perbaikan di dalam lingkungan kerja dan penerapan ketegasan didalam kedisiplinan tiap – tiap tenaga bidang kesehatan puskesmas.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Background: According to the first of Health development policies in Public Health Development Index(IPKM) especially on increasing the number of networks and the quality of health facilities and infrastructure associated with work environment and work discipline and the sixth of Public Health Development Index (IPKM) especially on equity and improvement of quality of basic health facilities and distribution of health personnel, so Puskesmas in Ketapang district of West Borneo have to gave special attention.

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on work discipline and performance of health personnel in Puskesmas in Ketapang district, West Borneo.

Method: This research used survey method and explanatory / causal analysis. Sampling method of this researched was with Cluster Sampling with 154 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM).

Result: The result of the analysis show that there was influence of work environment, work stress and work discipline to health personnel performance of puskesmas in Ketapang district, West Borneo. This is seen from the analysis of data if using the Amos version 21.

Conclusion: It was recommended that the Puskesmas Ketapang District improve the human resources of each health sector to improve the quality and quantity of performance. It needed improvement in the work environment and the implementation of firmness in the discipline of each health personnel in the health center.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah ekonomi, politik dan sosial. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan (Panggabean, 2007).

Kinerja karyawan di Puskesmas juga telah diatur di dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/Menkes/ SK/IX/2009 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas. Presiden Republik Indonesia juga mengatur didalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Ketapang pada tanggal 6 Maret 2017 terhadap beberapa karyawan yang bekerja di

Puskemas Suka Bangun, Puskesmas Mulia Baru, Puskesmas Sei Besar dan Puskesmas Pesaguan didapatkan bahwa masalah beban kerja disesuaikan dengan jenjang pendidikan, namun masi ada pekerjaan yang diterima beberapa karyawan melebihi dari kapasitasnya seperti penugasan yang double dikarenakan ketersediaan SDM yang masih belum proposional, ruangan yang panas dan sempit, tidak sesuai dengan kapasitas SDM yang ada, peralatan medis juga masih belum lengkap/ belum sesuai dengan standar, masalah jarak rumah karyawan ke puskesmas lumayan jauh, sehingga ada beberapa karyawan yang datang terlambat. Sarana prasarana seperti mobil ambulance ada namun rusak dan belum diperbaiki sehingga dapat mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat serta masalah hubungan kerja antar karyawan di Puskesmas tersebut tidak terlalu baik karena masih ada beberapa karyawan yang belum bisa belum bisa bekerja profesional sehingga mengakibatkan seringnya terjadi turnove karyawan non PNS.

Akibat dari masalah – masalah tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja tenaga bidang kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang maka tujuan dari puskesmas tersebut tidak tercapai dengan baik, beban kerja karyawan menjadi bertambah karena pekerjaan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, dan ketidakdisiplinan meningkat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis explanatory/sebab akibat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja pada tenaga di bidang kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja pada tenaga di bidang kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kabupaten

Ketapang Kalimantan Barat dan dimula dengan pengajuan judul bulan Januari 2017 sampai pelaporan hasil penelitian pada bulan Agustus 2017. Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh Puskesmas Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat yaitu sebanyak 24 puskesmas. Metode pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan *Cluster Sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil puskesmas yang ada di kota dan di desa. Dari 24 Puskesmas yang ada di Ketapang diambil sampel sebanyak 4 puskesmas yaitu 2 puskesmas di kota Puskesmas Mulia Baru dan Puskesmas Suka Bangun serta 2 puskesmas yang ada di desa yaitu Puskesmas Sei Besar dan Puskesmas Pesaguan. Sampel Tenaga di bidang Kesehatan menggunakan total sampling sebanyak 154 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM), *software* yang khusus digunakan untuk analisis model SEM, seperti LISREL, AMOS, EQS dan Mplus. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan AMOS 21.0 sebagai alat analisisnya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

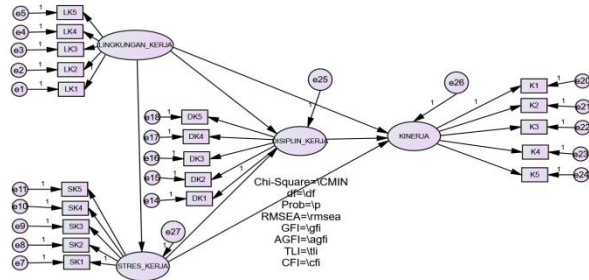
Hasil Analisis Data

1. Membuat Model SEM Berdasarkan Teori

Model SEM beserta variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Membuat *Path Diagram*

Setelah penyusunan model SEM dan juga variabel beserta indikator - indikatornya, tahapan selanjutnya adalah pembuatan *path diagram*.



3. Mengidentifikasi Model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	46
Degrees of freedom (210 - 46):	164

4. Mengevaluasi Estimasi Model

a. Ukuran sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 154 data. Sudah sesuai dengan asumsi SEM jumlah konstruk sampai dengan lima dan indikator tiga atau lebih 100 s.d 150.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data

Variable	min	max	Ske w	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	7.00 0	14.00 0	- .416	- 2.10 7	-.667	- 1.68 9
K4	6.00 0	14.00 0	- .014	-.091	.089	.288
K3	7.00 0	14.00 0	- .250	- 1.61 7	.882	2.23 4
K2	7.00 0	14.00 0	- .146	-.942	.704	1.78 4
K1	7.00 0	14.00 0	- .314	- 2.02 8	.938	2.37 6

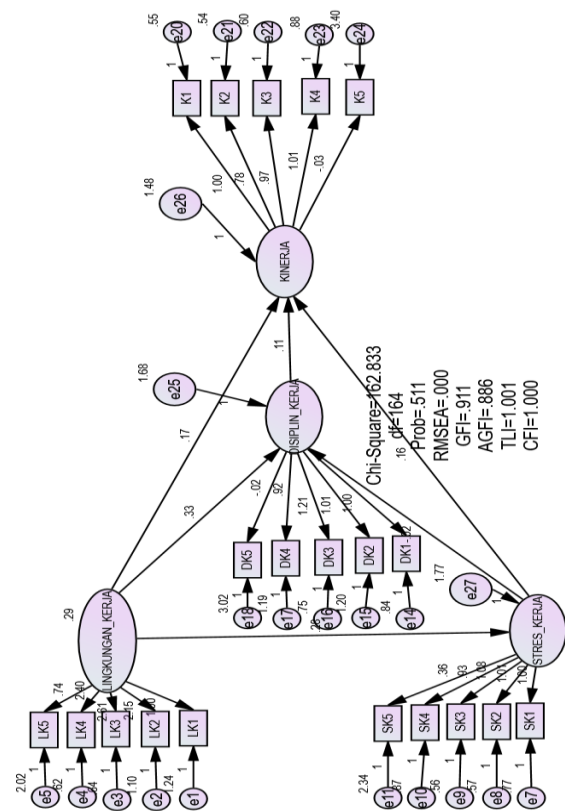
DK5	7.00 0	14.00 0	- .063	-.318	-.712	- 1.80 4
DK4	6.00 0	14.00 0	- .077	-.390	-.326	-.826
DK3	7.00 0	14.00 0	.229	1.15 9	-.738	- 1.87 0
DK2	7.00 0	14.00 0	.098	.495	-.792	- 2.00 6
DK1	7.00 0	14.00 0	.122	.617	-.671	- 1.69 9
SK5	8.00 0	14.00 0	- .365	- 1.84 7	-.637	- 1.61 4
SK4	8.00 0	14.00 0	- .530	- 1.71 0	.021	.054
SK3	8.00 0	14.00 0	- .549	- 2.48 7	-.295	-.746
SK2	8.00 0	14.00 0	- .442	- 2.23 8	-.525	- 1.33 0
SK1	8.00 0	14.00 0	- .014	-.091	-.054	-.137
LK5	8.00 0	14.00 0	.221	1.11 8	-.478	- 1.21 0
LK4	7.00 0	14.00 0	.213	1.07 9	-.225	-.571
LK3	7.00 0	14.00 0	.449	2.27 7	-.010	-.025
LK2	7.00 0	14.00 0	.043	.217	-.340	-.860
LK1	8.00 0	14.00 0	.197	.999	-.300	-.760
Multivariate				1.958	.410	

c. *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap multivariate outliers dilakukan dengan mengevaluasi nilai jarak

Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi. nilai jarak mahalanobis terbesar (*d-square* terbesar) jika dibandingkan dengan nilai chi-square pada derajat bebas sebesar 20 (jumlah dimensi) pada tingkat $p < 0,001$ adalah $\chi^2 (20; 0,001) = 45,315$. Hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak mahalanobis maksimal 39.422 dalam analisis ini tidak ditemukan adanya outlier secara multivariate.

5. Uji Model



Gambar 4.2 (Output Diagram)

- Dari model tersebut diketahui bahwa: Nilai faktor loading untuk LK 1 sebesar 1,60 , LK 2 sebesar 2,15, LK 3 sebesar 2,61, LK 4 sebesar 2,40 dan LK 5 sebesar 0,74. Nilai – nilai tersebut > 0,5 yang berarti bahwa indikator LK 1, LK 2, LK 3, LK 4, LK 5 memiliki kontribusi yang

lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya (variabel Lingkungan Kerja).

Dari hasil tersebut didapatkan bahwa indikator yang memiliki distribusi lebih besar adalah LK 3 sebesar 2,6 yaitu suara bising.

2. Nilai factor loading untuk SK 1 sebesar 1,00, SK 2 sebesar 1,01, SK 3 sebesar 1,08, SK 4 sebesar 0,93 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya (variabel stress kerja), sedangkan SK 5 memiliki nilai factor loading 0,36 yang berarti memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya. Dari hasil tersebut bahwa indikator SK 3 atau *inadequate support system* merupakan indikator yang berdistribusi sangat besar pada variabel stress kerja.

3. Nilai factor loading untuk DK 1 sebesar 1,00, DK 2 sebesar 1,01, DK 3 sebesar 1,21, DK 4 sebesar 0,92 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya (variabel disiplin kerja), sedangkan DK 5 memiliki nilai factor loading -0,02 yang berarti memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya. Dari hasil tersebut bahwa indikator DK 3 atau *balas jasa* merupakan indikator yang berdistribusi sangat besar pada variabel disiplin kerja.

4. Nilai factor loading untuk K 1 sebesar 1,00, K 2 sebesar 0,78, K 3 sebesar 0,97, K 4 sebesar 1,01 memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya (variabel kinerja), sedangkan K 5 memiliki nilai factor loading -0,03 yang berarti memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya. Dari hasil tersebut bahwa indikator K4 atau *cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan indikator yang berdistribusi sangat besar pada variabel kinerja.

Hasil pengujian Goodness of Fit

Kriteria	Cut of value	Hasil Model	Evaluasi Model
χ^2 - Chi - square	Diharapkan kecil	162.833	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0.511	fit
CMIN/DF	$\leq 5,00$	.993	Fit
GFI	$\geq 0,90$	.911	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	.886	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	1.001	Fit
CFI	$\geq 0,95$	1.000	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.000	Fit

Berdasarkan hasil pengujian GOF bahwa model hasil pengujian dinyatakan fit dengan data yang ada.

Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P
STRES_KERJA	<--	LINGKUNGAN_KERJA	-.282	.227	-2.245	.013
DISIPLIN_KERJA	<--	LINGKUNGAN_KERJA	.334	.228	2.063	.043
DISIPLIN_KERJA	<--	STRES_KERJA	-.020	.087	-2.230	.018
KINERJA	<--	DISIPLIN_KERJA	.112	.086	2.299	.019
KINERJA	<--	STRES_KERJA	-.162	.083	-1.977	.050
KINERJA	<--	LINGKUNGAN_KERJA	.166	.211	2.785	.033

Pada penelitian ini pengujian untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dilakukan sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja.
- 2) Uji pengaruh antara variabel stress kerja dengan disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,018 di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada pengaruh antara variabel stress kerja dengan disiplin kerja.
- 3) Uji pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,019 di atas 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja.
- 4) Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,033 di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.
- 5) Uji pengaruh antara variabel stress kerja dengan kinerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,050 di bawah 0,05 sehingga H_1 diterima atau ada pengaruh antara variabel stress kerja dengan kinerja.
- 6) Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan stress kerja. Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan stress kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,043 lebih kecil 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Pada hasil penelitian Miftachul (2016)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis berganda. Pada penelitian ini lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Semakin efektif dan efisien lingkungan kerja maka disiplin kerja setiap tenaga kesehatan semakin meningkat. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja sehingga tidak ada kesenjangan antara teori dengan kondisi nyata di lapangan .

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,018 lebih kecil 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel stres dengan disiplin kerja. Manurung (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Menurut Sutrisno (2009), Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja adalah pada saat beban kerja dari setiap tenaga kesehatan menumpuk seperti di Puskesmas setiap tenaga kesehatan ada yang mengerjakan lebih dari satu pekerjaan bahkan diluar tugas pokok tenaga kesehatan tersebut sehingga hal tersebut menimbulkan kondisi dimana tenaga kesehatan tersebut tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan sesuai dengan waktu dan ditetapkan . Hal tersebut akan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja

tenaga kesehatan, pekerjaan menjadi tidak selesai dan terdapat tekanan yang membuat kondisi fisik menurun.

Hasil penelitian Nur Arief (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, apabila pemberian tugas yang berlebihan, waktu yang mendesak dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas yang diberikan tidak terjadwal, kesulitan memenuhi target perusahaan, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja dengan alat yang tidak memadai tidak menjadi masalah bagi karyawan bagian produksi, maka karyawan tersebut tidak mengalami stres kerja selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa tidak adanya kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja.

Pada penelitian Regina (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Seperti halnya hasil penelitian dari Sidanti, H (2015) didapatkan bahwa analisis mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hidayat (2014) Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat terjadi karena disiplin kerja memberi dukungan terhadap indikator penyelesaian pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan, sesuai dengan mutu yang dikehendaki, mampu memenuhi batas waktu, tidak melakukan kesalahan kerja, bekerja tanpa harus diawasi dan mau menerima tugas-tugas yang diberikan. Dapat

disimpulkan bahwa tidak ada kesenjangan antara teori dengan kondisi di lapangan. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan akan menurun dikarenakan pengaruh dari perilaku dari tenaga kesehatan tersebut. Perilaku yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak mau mengikuti peraturan yang ada di organisasi tersebut sehingga akan mengurangi konsentrasi tenaga kesehatan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

Indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari pencahayaan, suhu, warna, suara/ bising dan keamanan. Jika lingkungan kerja pencahayaan kurang maka akan mengganggu tenaga kesehatan dalam mengerjakan pekerjaannya contohnya ketika sedang menangani pasien apabila pencahayaan kurang kemungkinan bisa terjadi kesalahan dalam menangani pasien. Suhu ruangan juga mempengaruhi dari kenyamanan tenaga kesehatan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan yang sesuai standar akan membuat tenaga kesehatan mengerjakan pekerjaan dengan optimal sehingga kinerja akan meningkat. Penelitian ini menemukan tidak adanya kesenjangan antara teori dengan kondisi di lapangan dimana adanya hubungan antara konstruk lingkungan kerja dengan kinerja.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,05 sama besar dengan 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel stress kerja dengan kinerja. Manurung (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat

berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Salah satu factor yang berkaitan yaitu tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan Komunikasi organisasi dalam buku " komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan" adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.(Wayne Pace & Don F:2006).

Menurut Price di dalam Indriyani (2009) mengatakan bahwa stress ditempat kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic.

Pada penelitian Astianto (2014), Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-

tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah. Pada hasil penelitian Azazah Indriyani (2009) menyatakan bahwa stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini sehingga hal tersebut tidak terjadi kesenjangan antara teori dengan kondisi di lapangan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat

Hasil analisis menunjukkan skor p sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak atau ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan stress kerja. Hasil penelitian Noordiansah (2010) bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat. Sehingga sebaiknya para perawat dapat menekan atau meminimalisir stres kerja dengan melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan pihak manajemen sebaiknya memperhatikan aspek- aspek yang mempengaruhi stres kerja lainnya agar kinerja perawat bisa lebih maksimal dan tujuan perusahaan bisa tercapai.

Hasil penelitian ini tidak ditemukan adanya kesenjangan antara teori dengan kondisi nyata di lapangan dimana konstruk laten eksogen baik lingkungan kerja maupun stress kerja memiliki hubungan yang positif.

7. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Pada penelitian Pratama, Aditya (2016) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak

tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik kemudian didukung dengan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan disiplin yang tidak baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

8. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja dan Disiplin Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sedangkan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja bersifat negatif sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik, semakin rendah stres kerja serta semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik, semakin tinggi stres kerja, serta semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

9. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Isnaini (2015), didapatkan hasil secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima

karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, 2006).

Menurut Said (2015), Kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh stres kerja, Stres yang merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang dianggap penting oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut yakni stres kerja dan lingkungan kerja. Dari penjelasan-penjelasan sebelumnya, baik stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, 2006). Kinerja kerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh stres kerja, Stres yang merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- factor lingkungan kerja yang efektif dan efisien akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 13,9 %.
- stress kerja akan menurunkan disiplin kerja sebesar 2,1%.
- factor disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja sebesar 11,7 %.
- lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja sebesar 7,2 %.
- stress kerja dapat menurunkan kinerja sebesar 17,3%.
- lingkungan kerja yang baik akan menurunkan tingkat stress sebesar 11,4%.

Saran

Bagi Puskesmas perlu adanya pengelolaan beban kerja sesuai dengan latar belakang tugas pokok dari setiap SDM dan peningkatan pendidikan SDM sesuai

Bagi Tenaga Bidang Kesehatan agar dapat meningkatkan wawasan keilmuan tidak hanya melalui pendidikan namun bisa melalui pelatihan

atau seminar dan dapat mengelola stress dengan baik sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan dapat terselesaikan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan terjemahan, 2008. *Q.S Al – Ahqaf ayat 19*. Sinar Baru Alyesindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianingsih, Astari. 2012. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok.
- Gibson, James L., et al. 2007. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga. Jakarta.
- Godzali, Imam. 2008. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi pegawai
- Hidayat, AA., 2007, *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*, Salemba Medika, Jakarta.
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Semarang.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi – dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Keputusan Menti Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/ Menkes/ SK/IX/2009 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- _____. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mujib, Miftachul. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)
- Nitisemito, S.A. 2006. Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan Kesembilan, Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta ; Jakarta.
- _____. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Noordiansah, P. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat.
- Nurchayanto, 2013. Instrumen Penelitian Validitas Reliabilitas Tingkat Kesukaran dan Daya Pembeda. [Online]. Tersedia: <http://ikhtiarnet.files.wordpress.com/2013/03/ujjinstrumenpenelitianvaliditas-reliabilitas-tingkat-kesukaran-dan-daya-pembeda.pdf> [30 Februari 2017]
- Pangabean, Mutiara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers.
- Putri, Sekar. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kimia Farma, Tbk. Semarang.
- Rahma, Nur Arief. 2013 Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Padaperusahaan Rokok Gagak Hitam Di Kabupaten Bondowoso
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa. Banjarnegara.
- Said, Irma Yunita (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Rawat Jalan) RSUD Haji Prov. Sul-Sel.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan. 2010. Arsitektur, lingkungan dan perilaku. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono, 2010. *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung ; CV Alfabeta.
- _____. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).
- Sutrisno, Eddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yudiningsing, Ni Made (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kimia Farma, Tbk. Semarang.