

## STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM NEGARA KABUPATEN JEMBRANA

Putu Madia Utama<sup>1\*)</sup>, I Putu Santika<sup>2</sup>, I Gede Anindya Perdana Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Program Studi Magister  
Manajemen, Universitas Triatma Mulya

\*) Corresponding author: [pmadiautama881@gmail.com](mailto:pmadiautama881@gmail.com)\*

### Abstract

*The goal of this study is to find out how job stress at Jembrana Regency State General Hospital acts as a mediator in the link between workplace conflict, employee performance, and job satisfaction. Path analysis is one research analysis technique used to look at the research idea. The findings show that whereas work conflict significantly and favorably affects nurses' job stress, their work environment significantly and negatively affects them as well. Additionally, the work environment at Jembrana Regency State General Hospital positively and significantly influences their performance, while job stress negatively and significantly affects their performance. Furthermore, the relationship among performance, conflict, and the work environment is mediated by workplace stress.*

**Keywords:** Job Stress, Employee Performance, Work Environment, Work Conflict.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) haruslah kompeten dan efektif karena dapat membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam situasi ini. Kinerja adalah hasil yang ingin diperoleh pekerja ketika melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalamannya, menurut (Priarso *et al.*, 2019).

Salah satu elemen kunci yang membantu pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif adalah tempat kerja karena dapat meningkatkan hubungan kerja di antara rekan kerja. Menciptakan tempat kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan adalah salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas pekerja pemerintah. Selain itu, tempat kerja yang positif akan mengurangi tingkat stres karyawan. Menurut temuan sebuah penelitian (Sari *et al.*, 2022), kinerja karyawan dan stres kerja mungkin sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Variabel konflik kerja berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih rendah selain lingkungan tempat kerja. Kinerja karyawan dan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat dipengaruhi oleh konflik dalam perusahaan. Karyawan secara tidak langsung dapat menderita stres terkait pekerjaan ketika terjadi perselisihan di tempat kerja. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh konflik kerja, menurut temuan penelitian (Kurniati *et al.*, 2022).

Salah satu lembaga pemerintahan di Kabupaten Jembrana yang berperan dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan daerah di sektor pelayanan kesehatan adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jembrana. Sebagai ahli medis, perawat memainkan peran penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa perawat Rumah Sakit Umum Negara tunduk pada peraturan yang mengatur pola kerja mereka, yang terdiri dari shift pagi, siang, dan malam selama delapan jam. Menurut informasi yang diberikan oleh kepala keperawatan Rumah Sakit Umum Negara, satu perawat merawat empat pasien. Mengingat beban kerja mereka yang relatif signifikan, banyak perawat yang terlihat lelah saat memberikan perawatan pasien. Karena kesalahan atau keterlambatan sekecil apa pun dapat membahayakan keselamatan pasien, perawat harus melayani pasien dengan cepat, tepat, dan tanggap. Adanya situasi tersebut menimbulkan stress kerja perawat dalam melayani pasien.

Lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Negara tidak kondusif. Hal ini terbukti dari temuan pra-survei yang peneliti lakukan terhadap sepuluh perawat yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan fisik dan non-fisik mereka. Lingkungan fisik didominasi oleh fakta bahwa 40% dari udara yang ada di ruangan tersebut kurang sejuk dan 55% dari ruangan tersebut sering mengeluarkan aroma yang tidak sedap. Dilihat dari non fisik perawat merasa kurang nyaman dengan rekan kerja sebesar 25,5%, dan dengan atasan sebesar 23,3 %. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja bagi perawat telah gagal memberikan kenyamanan dan mengakibatkan stres, yang dapat berdampak pada kinerja perawat.

Faktor konflik kerja berdampak pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Negara selain lingkungan kerja. Pengamatan menunjukkan bahwa perawat, dokter, dan pemimpin tim terus memiliki hubungan yang tidak seimbang yang sering kali mengakibatkan kesalahpahaman saat memberikan layanan kepada pasien. Selain itu, karena perawat yang bertugas pada jadwal shift sebelumnya tidak memberikan perawatan yang cukup, keluarga pasien sering kali menyuarakan ketidaksenangan mereka terhadap perlakuan perawat saat pergantian shift. Argumen antara dua perawat sering terjadi karena hal ini. Ada kesenjangan pada beberapa perawat karena mereka sering terlihat membuat kelompok dengan perawat yang lebih muda dan lebih senior. Masalah konflik di tempat kerja dapat menyebabkan stres bagi perawat dan berdampak pada kinerja mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengkaji pengaruh tempat kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana terhadap tingkat stres karyawan, 2) Menginvestigasi dampak dari konflik di tempat kerja terhadap tingkat stres karyawan di Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana, 3) Mengkaji bagaimana lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana mempengaruhi kinerja karyawan, 4) Mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana dipengaruhi oleh konflik kerja, 5) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana, 6) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana, dan 7) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja pada rumah sakit umum daerah di Kabupaten Jembrana terhadap kinerja karyawan akibat konflik kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Afandi (2018) menyatakan bahwa suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai merupakan komponen lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Peralatan kerja secara keseluruhan, lingkungan tempat seorang pekerja bekerja, dan praktik kerjanya adalah beberapa aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi pekerjaan seorang pekerja baik secara individu maupun kolektif. Hubungan dengan rekan kerja, interaksi antara pemimpin dan bawahan, suasana tempat kerja, dan aksesibilitas fasilitas kerja adalah contoh-contoh indikator lingkungan kerja (Nitisemito, 2012).

### **Konflik Kerja**

Hal ini digambarkan sebagai situasi di mana dua pihak atau lebih merasa bahwa ada beberapa hal yang tidak sejalan dengan tujuan, dan salah satu pihak menghentikan pihak lain untuk mencapainya, menurut penelitian Widyaningrum (2019). Faktor yang menunjukkan konflik di tempat kerja termasuk kesalahan komunikasi, ketidaksesuaian tujuan, saling ketergantungan aktivitas kerja, ketidaksesuaian penilaian, dan kesalahan afeksi, menurut Piana dalam Utomo (2019). Menurut Piana dalam Utomo (2019), faktor-faktor yang menjadi indikator konflik di tempat kerja antara lain kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, ketergantungan dalam aktivitas kerja, perbedaan penilaian, dan masalah afeksi.

### **Stres Kerja**

Stres didefinisikan sebagai kondisi internal yang dapat menyebabkan kerugian yang disebabkan oleh faktor lingkungan, peristiwa sosial, dan tuntutan tubuh yang tidak terkendali (Nusran 2019). Menurut penelitian Vanchapo (2020), stres kerja adalah kondisi emosional yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja seseorang dengan kapasitas mereka untuk mengatasinya. Selain itu, stres dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menyebabkan ketidakseimbangan mental dan fisik, yang memengaruhi perasaan, ide, dan kesejahteraan pekerja secara umum. Tuntutan tugas, ekspektasi posisi, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan adalah beberapa penanda stres kerja, menurut Hasibuan (2014).

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018), kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan atau memperbaiki tugas yang diberikan kepada mereka, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan hasil yang diharapkan. Lebih lanjut, tergantung pada kesepakatan atau kondisi yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja merupakan hasil dari proses penetapan kriteria dan evaluasi kinerja selama jangka waktu tertentu (Edison *et al.*, 2016). Menurut penelitian Robbins dan Judge (2015), kesuksesan karyawan adalah kombinasi dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

## METODE PENELITIAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) menjadi tempat penelitian ini. Kinerja karyawan (Y2) adalah variabel dependen, sedangkan konflik di tempat kerja (X2) dan lingkungan kerja (X1) adalah faktor independen. Stres kerja (Y1) berfungsi sebagai variabel intervening didalam penelitian ini. 238 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana menjadi populasi penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk memilih sampel penelitian adalah dengan teknik pengambilan sampel secara acak pada sub-populasi dari setiap departemen, sampel diambil dari setiap departemen dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak tidak proporsional, khususnya pengambilan sampel proporsional pada sub-populasi sebesar 50% (Sugiyono, 2019). Berikut disajikan jumlah populasi dan sampel penelitian pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian**

No	Ruangan	Populasi	Sampel (50%)
1	Edelweis	14	7
2	NICU	9	5
3	Cempaka	13	6
4	Dahlia	18	9
5	Flamboyan	13	6
6	Anggrek	17	9
7	IBS	32	16
8	ICU	21	10
9	VIP	11	5
10	HD	16	8
11	IGD	23	12
12	CSSD	1	1
13	PICU	11	6
14	Rawat Jalan	39	19
<b>Jumlah</b>		<b>238</b>	<b>119</b>

Sumber: Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Menurut temuan analisis, terdapat 91 karyawan perempuan dan 28 karyawan laki-laki dari total 119 karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat perempuan mendominasi staf keperawatan RSUD Negara Kabupaten Jembrana. Sebagian besar perawat di RSUD Negara Kabupaten Jembrana berusia antara 21 hingga 30 tahun (41 orang, atau 34,5 persen), diikuti oleh perawat yang berusia antara 31 hingga 40 tahun (40 orang, atau 33,6 persen). Selain itu, 37 orang, atau 31,1 persen, berusia di atas 40 tahun, dan 1 orang, atau 0,8 persen, berusia di bawah 21 tahun. Tingkat pendidikan perawat RSUD Negara Kabupaten Jembrana memiliki jenjang pendidikan diploma sebanyak 43,7 persen, sarjana sebanyak 55,5 persen dan S2 sebanyak 0,8 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Negara Kabupaten Jembrana didominasi oleh perawat yang telah berpendidikan sarjana. Kurang dari lima tahun masa kerja mencapai 35,3% dari perawat di RSUD Negara Kabupaten Jembrana, diikuti oleh lebih dari lima belas tahun masa kerja (26,7%),

lima sampai sepuluh tahun masa kerja (24,4%), dan sebelas sampai lima belas tahun masa kerja (13,4%). Berdasarkan temuan ini, perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Negara di Kabupaten Jembrana memiliki pengalaman kerja yang diperlukan untuk posisi mereka.

### Pengujian Hipotesis

Hasil analisis stres kerja sebagai intervensi variabel konflik organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Uji Pengaruh Tidak Langsung**

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	(X1) Lingkungan Kerja → (Y1) Stres Kerja	-0,661	-	-0,661	0,000	H1 diterima
2	(X2) Koflik Kerja → (Y1) Stres Kerja	0,451	-	0,451	0,000	H2 diterima
3	(X1) Lingkungan kerja → (Y2) Kinerja Perawat	0,321	-	0,321	0,003	H3 diterima
4	(X2) Konflik Kerja → (Y2) Kinerja Perawat	-0,314	-	0,314	0,001	H4 diterima
5	(X2) Stres Kerja → (Y2) Kinerja Perawat	-0,234	-	-0,234	0,032	H5 diterima
6	(X1) Lingkungan kerja → (Y1) Stres Kerja → (Y2) Kinerja Perawat	-	0,155 (-0,661* -0,234)	0,155	-	H6 diterima
7	(X1) Konflik Kerja → (Y1) Stres Kerja → (Y2) Kinerja Perawat	-	-0,106 (0,451* -0,234)	-0,106	-	H7 diterima

Sumber : Data Diolah, 2023

Stres kerja diuji dalam uji hipotesis berikut ini sebagai faktor intervening dalam hubungan antara kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana dengan lingkungan kerja dan konflik.

#### 1. Pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut hipotesis pertama, stres kerja secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa, dengan nilai t-test sebesar 9,837 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hubungan langsung antara lingkungan kerja dan stres kerja adalah -0,661. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa tempat

kerja yang lebih baik dapat menurunkan tingkat stres kerja sebesar 0,661 persen, atau 66,1 persen.

2. Pengaruh dari Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut hipotesis kedua, stres di tempat kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh konflik kerja. Penelitian ini menemukan pengaruh langsung sebesar 0,451 terhadap stres kerja, dengan t-statistik 6,708 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat stres sebesar 0,451, atau 45,1%.

3. Pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja perawat memengaruhi kinerja mereka secara signifikan dan positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, dengan nilai uji-t 3,057 dan 0,003 adalah ambang batas signifikansi  $< 0,05$ . Terdapat korelasi langsung sebesar 0,321 antara lingkungan kerja dan kinerja perawat. Hasil analisis mengungkapkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,321, atau setara dengan 32,1 persen.

4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis empat menyatakan bahwa konflik kerja secara signifikan dan negatif memengaruhi kinerja perawat. Konflik kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja perawat sebesar -0,314, berdasarkan hasil analisis, dengan nilai t-test sebesar -3,437 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis keempat diterima. Tingkat konflik kerja yang lebih tinggi dapat menurunkan kinerja perawat sebesar 0,314, atau 31,4 persen, menurut hasil analisis.

5. Pengaruh dari Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis kelima menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja perawat secara signifikan dan negatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima karena stres kerja memiliki nilai pengaruh langsung -0,234 terhadap kinerja perawat pada tingkat signifikansi  $0,032 < 0,05$  dan nilai t-test -2,177. Berdasarkan hasil analisis, peningkatan tingkat stres kerja dapat mengurangi kinerja perawat sebesar 0,234, atau 23,4%.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Melalui Stres Kerja

Menurut hipotesis keenam, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di tempat kerja. Kesimpulan analisis menunjukkan bahwa kinerja perawat di tempat kerja dan stres di tempat kerja memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,155.

7. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Menurut hipotesis ketujuh, stres di tempat kerja yang disebabkan oleh konflik kerja mengganggu kinerja perawat. Temuan analisis menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki dampak tidak langsung sebesar 0,106 terhadap kinerja perawat dan stress kerja.

## **Pembahasan**

1. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana

Stres di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah di Negara, Kabupaten Jembrana. Hasil

analisis mengindikasikan bahwa perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang lebih mendukung akan mengalami penurunan stres terkait pekerjaan. Di Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana, lingkungan kerja sangat bagus. Hal ini terlihat dari adanya suasana kerja rumah sakit yang dirasa sudah kondusif oleh perawat, hubungan perawat dengan perawat lainnya terjalin baik dimana perawat mampu berkolaborasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas. Selain itu pimpinan rumah sakit dapat menghargai dan dapat memotivasi perawat sehingga perawat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Agar para perawat dapat bekerja dengan lebih efisien, para pemimpin selalu berusaha untuk memberikan mereka ruang kerja. Perawat pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana mungkin akan mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja jika mereka bekerja di lingkungan yang nyaman.

2. Dampak Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana

Kesimpulan analisis menunjukkan bahwa perselisihan di tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar dan positif terhadap stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Negara di Kabupaten Jembrana. Selain itu, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat memiliki lebih banyak konflik di tempat kerja, yang berdampak pada tingkat stres mereka. Konflik kerja ini ditimbulkan dari adanya masalah komunikasi baik dengan pimpinan maupun sesama perawat. Konflik kerja juga ditimbulkan dari adanya perbedaan pendapat antara perawat yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Adanya teman yang tidak bekerja, juga dapat menimbulkan konflik kerja. Hal ini dikarenakan perawat yang bekerja akan mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak sehingga menimbulkan stres kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana

Hasil investigasi menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Negara, Kabupaten Jembrana. Adanya lingkungan kerja yang mendukung di rumah sakit ini akan membuat perawat merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka dan memperbaiki kinerja mereka. Sementara itu, pada lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyulitkan perawat untuk fokus dalam menjalankan tugasnya, yang dapat menyebabkan kesalahan dan penurunan kinerja perawat.

4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Negara pada Kabupaten Jembrana

Konflik di tempat kerja berdampak besar pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Negara di Kabupaten Jembrana. Kesimpulan dari analisis tersebut menunjukkan bahwa perawat akan berkinerja lebih buruk ketika ada lebih banyak konflik kerja. Saat ini terdapat banyak ketegangan kerja di kalangan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Jembrana. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa mayoritas perawat rumah sakit berada dalam rentang usia 21 hingga 40 tahun. Pada rentang usia tersebut, para perawat sebagian besar adalah ibu muda, yang menempatkan mereka dalam situasi yang sulit di tempat kerja karena kebutuhan finansial,

sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik. Selain itu, masa kerja perawat - yang mayoritas memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun - mempengaruhi variabel konflik kerja. Dengan masa kerja tersebut, perawat perlu mengembangkan pengalaman kerjanya, sehingga seiring berjalannya waktu, perawat akan menjadi lebih terampil dan kompeten dalam mengelola konflik kerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

5. Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana

Pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana, stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut temuan analisis, kinerja perawat akan memburuk jika mereka semakin stres dalam bekerja. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana mengalami banyak stres dalam bekerja. Stres kerja ini disebabkan dari adanya tuntutan tugas yang di berikan terlalu tinggi yang mampu menyebabkan penurunan kapasitas kerja. Stres kerja juga dikarenakan adanya alur perintah dan koordinasi yang rumit membuat perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, jumlah perawat yang ada masih belum mencukupi untuk merawat pasien; satu perawat merawat empat pasien, yang mengakibatkan beban kerja yang relatif tinggi bagi para perawat, sehingga banyak di antara mereka yang terlihat kelelahan saat merawat pasien. Karena kesalahan atau keterlambatan sekecil apa pun dapat membahayakan keselamatan pasien, perawat harus melayani pasien dengan cepat, tepat, dan tanggap. Karena keadaan ini, perawat mengalami stres di tempat kerja saat merawat pasien, yang berdampak pada kinerja mereka.

6. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berperan sebagai salah satu mekanisme melalui mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja yang memiliki nilai sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang lebih mendukung, stres kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 15,5%. Menurut penelitian tambahan, stres kerja dapat bertindak sebagai mediator antara tempat kerja dan kinerja pekerja, seperti yang terlihat dari nilai uji Sobel sebesar 2,11. Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja mungkin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Negara, Kabupaten Jembrana, terkait dengan lingkungan kerja mereka.

7. Dampak Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana

Temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres di tempat kerja yang disebabkan oleh konflik kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung dari konflik kerja terhadap stres kerja, yang memiliki nilai -0,106, mendukung temuan ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perselisihan di tempat kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 10,6 persen karena stres kerja. Penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja dapat mengurangi hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai uji Sobel sebesar -2,06. Hal ini mengindikasikan bahwa

hubungan antara konflik kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana dapat dipengaruhi secara signifikan oleh adanya stres kerja. Adanya konflik kerja dapat merintang hubungan perawat dengan pimpinan dan perawat lainnya. Perbedaan pendapat di antara para perawat dapat menyebabkan konflik, kesedihan, dan efek negatif lainnya. Staf perawat pada Rumah Sakit Umum Negara di Kabupaten Jembrana, berada di bawah tekanan dari konflik kerja, yang dapat menyebabkan peningkatan stres dan kinerja yang lebih buruk.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Stres kerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, meskipun konflik kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan penting. Konflik di tempat kerja memiliki dampak yang sangat menguntungkan bagi kinerja perawat, sedangkan lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat merugikan. Stres kerja dapat mengurangi dampak negatif dari konflik dan situasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Negara, Kabupaten Jembrana.

### **Saran**

- 1) Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai baik medis maupun non medis guna mendukung kelancaran kinerja perawat di ruangan yang lengkap dan sesuai kebutuhan walaupun tidak peralatan baru.
- 2) Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana dapat menghindari konflik kerja perawat yang berlebihan, dengan mengurangi kesalahan afeksi, dengan melakukan pelatihan apabila ada metode baru dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
- 3) Untuk mengurangi stres kerja, maka sebaiknya pihak manajemen Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana dapat memperbaiki pada tuntutan peran, tuntutan antar pribadi pegawai dan meningkatkan sikap kepedulian pimpinan terhadap pegawai guna menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- 4) Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan pada sisi kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak manajemen dapat mempersiapkan dan melatih perawat sesuai bidang kerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Kurniati; Rinaldo; dan Yanti. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Kepuasan Salindo Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*. 4 (2): 397-414
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. 2019. The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review* 18(2): 165-176
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sari; Safitri; dan Sulistiyowati.2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 12 (1): 288 – 302
- Utomo, W. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. *Agora*, 7(2).
- Vanchapo, R. A. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuran: CV. Penerbit Qiara Media.
- Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>