JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)
e-ISSN : 2715-7644 p-ISSN: 2716-2842
Vol.2 No.1 Juli 2020 Hal 75-87

Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Yuhasrizal[1*]
[1]Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru
** Penulis Korespondensi, email: yuhasrizal@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dengan tujuan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja melalui motivasi pegawai terhadap kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Pengambilan sampel dilakukan dengan tabel Crejcie & Morgan (1970) dan metode sistematic random sampling. Penelitian ini hanya akan mengambil populasi pegawai yang berstatus PNS dengan jumlah 215 orang, sehingga diperoleh sebanyak 140 sampel. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja; stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja; tinggi rendahnya motivasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja; lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi pegawai; stres kerja yang dialami oleh para pegawai mempengaruhi motivasi mereka dalam melayani masyarakat; meningkatnya motivasi karena semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan para pegawai akan meningkatkan kinerja; dan menurunnya motivasi para pegawai akibat stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja.

Kata kunci: *Lingkungan, Stress Kerja, Motivasi, Kinerja Rumah Sakit*

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi subjek yang sangat diminati para praktisi sumber daya manusia dan akademisi di negara berkembang dan maju (Ganster & Rosen, 2013; Velnampy, 2013; Whiting, 2016). Namun, tekanan pekerjaan sekarang menjadi tantangan utama bagi pengusaha dengan efek fisiologis dan psikologis yang berpotensi merusak karyawan karena berdampak negatif terhadap kesehatan dan kontribusi mereka pada efektivitas organisasi. Penelitian Shuriquie dan Fitzpatrick (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja menyumbang antara 50% dan 60% dari semua hari kerja menjadi hilang. Dalam hal ini, tekanan kerja telah menjadi masalah dunia yang berkembang pesat. Lebih, profesional perawatan kesehatan, yang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja, telah beresiko mengalami masalah terkait stres, dengan tinggi tingkat turnover, absensi dan kelelahan (Leap-Han, 2012; Sharifah, Afiq, & Siti, 2011).

Undata (2013) dalam penelitiannya terhadap kinerja perawat inap di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, menemukan bahwa dari tiga variabel yang ditelitinya yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, hanya stres kerja yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat. Sementara itu motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. Sedangkan Rahman dkk (2017)

menemukan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Namun tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat (p= 0.0634). Retno (2015) pada hasil penelitian tentang hubungan motivasi dan stres kerja perawat ruang inap RSUD Sragen, menunjukkan tingkat motivasi sedang 88,9 % dan perawat yang mempunyai motivasi tinggi sejumlah 11,1 %. Tingkat stres perawat berada pada tingkat rendah 77, 8 %, tingkat sedang 20 % dan tingkat tinggi 1,1 %. Hasil uji menunjukkan nilai p 0,883 dengan r -0,023. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi dengan stres kerja perawat di RSUD Sragen. Padahal tanpa motivasi perawat, tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit tidak akan tercapai. Bekerja dengan beban menyebabkan perawat stres dan tidak menyukai pekerjaannya, sehingga pekerjaan dianggap sebagai rutinitas yang membosankan. Berbeda dengan Retno, penelitian Muttaqillah dkk (2015) menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD Rumah Sakit Jiwa Aceh (RSJA) . Hal ini mengindikaskan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh psotif dalam meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat berpengaruh terhadap kinerja organisasi serta stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BLUD melalui kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja orgaisasi melalui kinerja perawat BLUD RSJA.

Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan, Pekanbaru merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang melayani jasa kesehatan milik Pemerintah Provinsi Riau. Dalam pelayanan kesehatan, cukup banyak masalah yang dihadapi seperti pelayanan para tenaga medis terhadap pasien dan pelayanan administrasi. Penelitian ini akan dilakukan di RSJ Tampan Pekanbaru dengan populasi adalah pegawai negeri sipil (PNS) di rumah sakit tersebut, baik tenaga medis maupun non-medis. Populasi ini diambil mengingat masih kurangnya penelitian-penelitian di rumah sakit yang mengambil meneliti tentang kinerja organisasi rumah sakit tersebut.

RSJ Tampan merupakan unit pelayanan kesehatan yang ditunjuk oleh Pemerintah Provinsi Riau untuk mengeluarkan surat keterangan kesehatan bagi para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2019 lalu. Namun banyak yang mengeluhkan lambannya pelayanan administrasi rumah sakit tersebut sehingga banyak CPNS yang kecewa karena ada yang sudah tiga hari mengurus namun surat tersebut belum juga keluar. Sementara batas waktu pemberkasan ditetapkan untuk memenuhi syarat hanya 10 hari, sedangkan yang CPNS yang dilayani ada ribuan orang (cakaplah.com, diambil 28 Desember 2019). Selain itu, RSJ Tampan juga beberapa kali diterpa isu terjadinya pungutan liar (pungli) oleh masyarakat (merdeka.com, diambil 28 desember 2019). Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan. Pelayanan rawat inap adalah pelayanan administrasi yang utama karena pelayanan ini mempunyai interaksi pasien dengan rumah sakit yang berlangsung dalam waktu cukup lama. Pelayanan administrasi yang diberikan oleh rumah sakit harus mendapatkan perhatian penuh ini merupakan

hubungan yang sensitive menyangkut kepuasan pasien selama berada dirumah sakit. Dengan pelayanan administrasi yang buruk akan juga menimbulkan citra yang buruk terhadap rumah sakit, ini semua harus membutuhkan perhatian pihak menejemen rumah sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fiisik dan nonfisik (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan). Sedangkan lingkungan nonfisik adalah semua kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (struktur kerja, tangung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi).

Stres kerja didefenisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik (dikembangkan oleh Margiati (1999) dari Gibson et al, (1993: 336). Secara umum stress kerja dikelompokkan sebagai berikut (Margiati, 1999):

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan bak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan--atau dikonotasikan berkaitan-- dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.
4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin.

5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam perkerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah, sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihnya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.
7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres (kerja) sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

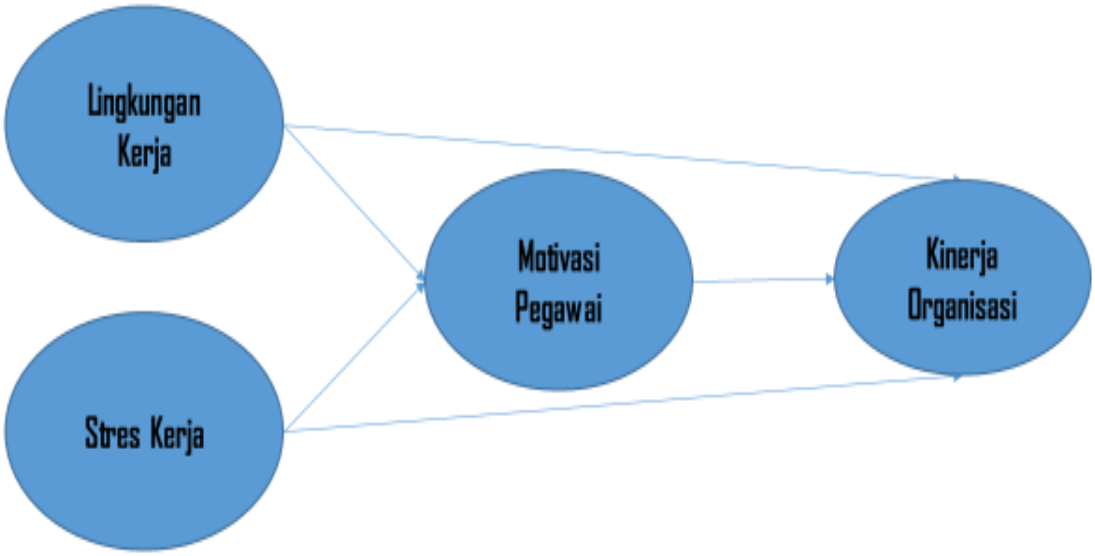
Teori motivasi Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, dalam Robbins 2006).

Kinerja organisasi publik adalah mewujudkan tujuan dan misinya memenuhi kepentingan dan kebutuhan publik tersebut (Dwiyanto, 2008).Teori kinerja dari Agus Dwiyanto dalam buku Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia (2008) terdapat indikator kinerja, yaitu:

1. Produktivitas, karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.
2. Kualitas layanan. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanaan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
3. Responsivitas, merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukan ke dalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.
4. Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi,baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas public, menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep

akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

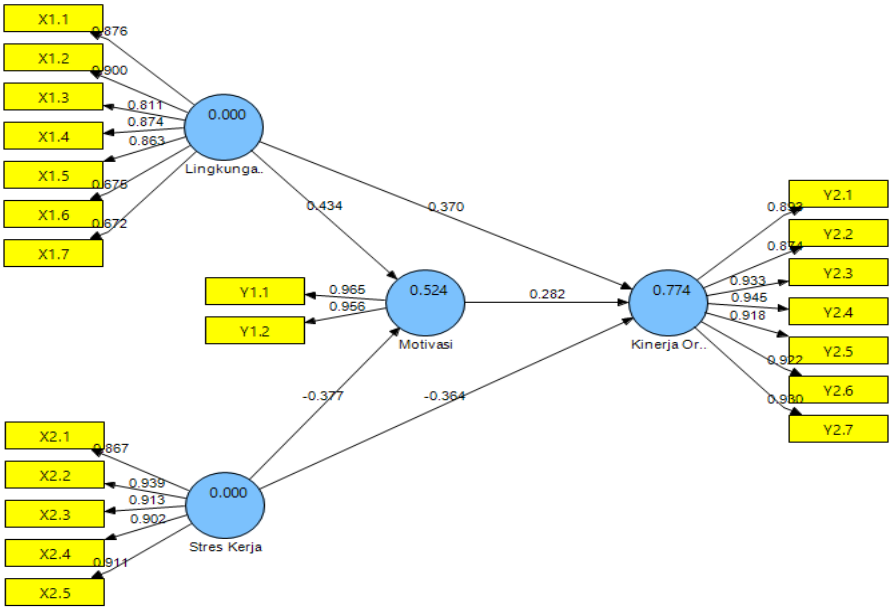
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat.

Tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengkaji variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja melalui motivasi pegawai terhadap kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Sebagai unit analisis penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan RSJ Tampan Pekanbaru. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan yaitu dari April – Mei 2020. Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada RSJ Tampan Pekanbaru sebanyak 396. Sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Jiwa Tampan sampai akhir Desember 2018 sebanyak 396 orang yang terdiri atas 215 orang PNS dan 181 orang tenaga honorer. Penelitian ini hanya akan mengambil populasi pegawai yang berstatus PNS dengan jumlah 215 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 140 sampel (tabel Krejcie & Morgan, 1970 dalam Ferdinand, 2006), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sistematic random sampling. Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan Struktural Equational Model (SEM) dan software SmartPLS 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Lingkungan kerja	Motivasi	0.434	0.114	3.820
Lingkungan kerja	Kinerja Organisasi	0.370	0.066	5.595
Stres kerja	Motivasi	-0.377	0.115	3.291
Stres kerja	Kinerja Organisasi	-0.364	0.065	5.563
Motivasi	Kinerja Organisasi	0.282	0.074	3.786

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai T statistics hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 3.820 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi. Nilai T statistics hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 5.595 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. Nilai T statistics hubungan antara stres kerja terhadap motivasi adalah sebesar 3.291 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap motivasi. Nilai T statistics hubungan antara stres kerja terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 5.563 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja organisasi. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 3.786 > 1.96,

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja organisasi.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh langsung & Tak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Lingkungan kerja	Stres kerja	Kinerja Organisasi	0.122	0.045	2.689
Lingkungan kerja	Motivasi	Kinerja Organisasi	-0.106	0.043	2.484

Sumber: Data primer Diolah, 2020

1. Nilai T statistics sebesar 2.689 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui stres kerja. Oleh karena itu stres kerja dinyatakan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.
2. Nilai T statistics sebesar 2.484 > 1.96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung & Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Lingkungan kerja		Motivasi	0.434	
Lingkungan kerja	Motivasi	Kinerja Organisasi	0.370	-0.122
Stres kerja		Motivasi	0.377	
Stres kerja	Motivasi	Kinerja Organisasi	0.364	-0.106
Motivasi		Kinerja Organisasi	0.282	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Persamaan 1 : Y1 = 0.434 X1 - 0.377 X2

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0.434 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

2. Koefisien direct effect stres kerja terhadap motivasi sebesar -0.377 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka cenderung dapat menurunkan motivasi.

Persamaan 2 : Y2 = 0.370 X1 - 0.364 X2 + 0.282 Y1

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 0.370 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Koefisien direct effect stres kerja terhadap kinerja organisasi sebesar -0.364 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka cenderung dapat menurunkan kinerja organisasi.
3. Koefisien direct effect motivasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0.282 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi.
4. Koefisien indirect effect lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebesar 0.122 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin kondusifnya lingkungan kerja, cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi.
5. Koefisien indirect effect stres kerja terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebesar -0.106 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya stres kerja, cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	**Endogen**	**Total**
Lingkungan kerja	Motivasi	0.434
Lingkungan kerja	Kinerja Organisasi	0.492
Stres kerja	Motivasi	-0.377
Stres kerja	Kinerja Organisasi	-0.470
Motivasi	Kinerja Organisasi	0.282

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

1. Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi adalah lingkungan kerja dengan total coefficient sebesar 0.434. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi.
2. Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja organisasi adalah lingkungan kerja dengan total coefficient sebesar 0.492. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang selama bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi sebagian besar pegawai akan meningkatkan kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Stres kerja merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang diperantai oleh semua perbedaan individual akibat dari tindakan lingkungan yang menyentuh psikologis maupun fisik. Tingginya stres yang dialami para pegawai akan menurunkan kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Motivasi merupakan segala hal yang menjadi pendorong seorang individual untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Tinggi rendahnya motivasi para pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sehingga lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi pegawai RSJ Tampan Pekanbaru. Stres kerja yang dialami oleh para pegawai di RSJ Tampan Pekanbaru akan mempengaruhi motivasi mereka dalam melayani masyarakat. Meningkatnya motivasi karena semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan para pegawai akan meningkatkan kinerja RSJ Tampan Pekanbaru. Menurunnya motivasi para pegawai akibat stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja RSJ Tampan Pekanbaru.

Kepada para pengambil kebijakan di RSJ Tampan Pekanbaru, dianjurkan untuk menurunkan stres kerja para pegawai mereka karena cukup mempengaruhi motivasi yang mengakibatkan menurunkan kinerja rumah sakit tersebut. Kepada pengambil kebijakan di RSJ Tampan juga dianjurkan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja mereka lebih meningkat. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan jumlah populasi yang lebih besar dari berbagai RSJ yang ada di provinsi yang berbeda. Hal tersebut berguna agar hasil penelitian akan lebih mampu menjelaskan pengaruh lingkungan, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja para pegawai administrasi yang bekerja di rumah sakit jiwa.

REFERENSI

Abdul, Haeba Ramli. 2018. “Manage Of Job Stress and Measure Employee Performance In Health Services.” Business & International Reviue, Vol 18, No 1.

Altangerel, Ayungerel., Wang, Ruimei., Ehsan, Elahi., & Bayandalai Dash. 2015. "Investigating The Effect Of Job Stress On Performance Of Employees." International Journal of Scientific & Tecnology Research, Volu 4, Issue 02, Februari 2015, ISSN 2277-8616.

Andi, Baharudin Anwar., Haris, Maupa., Muhammad, Ali., & Muhammad, Ismail. 2015. "The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia." Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue IX, September 2015 33. ISSN 2201-2796 www.scirj.org.

Augusty Ferdinand. 2006. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. BP. Undip, Semarang.

Beheshtifar, M., & Nazarian, R. (2015). Role of occupational stress in organizations. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(9), 648.

Budiyanto., A.J.M. Rattu., & J.M.L. Umboh. 2019. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon." Jurnal KESMAS, Vol. 8 No. 3, April 2019.

Anveshana 5:2(2015): 75-98

Campbell, J. P.: 1990, Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, pp. 687-732.

Cretu, Mihaela., & Gora, Ana Halexander. 2019. "Faculty and Work: Stress or Performance?. Review of International Comparative Management Volume 20, Issue 4, October 2019.

Dzul, Akbar Insani,. Sri, Lestari Ramadhani Nasution., Suci, Erawati., & Rapael, Ginting. 2018. "Pengaruh Tingkat Kejenuhan Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima." Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat, 2018; 3 (1): 71-79.

Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Erdius, Erdius., & Fatwa, Sari Tetra Dewi. Stres kerja pada perawat rumah sakit di Muara Enim: analisis beban kerja fisik dan mental." Vol 33, No 9 (2017), https://doi.org/10.22146/bkm.25551.

Ganster, D.C., & Rosen, C.C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. Journal of Management, 39(5), 1085–1122. https://doi. org/10.1177/0149206313475815.

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice Hall.

Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harry, Kurniawan., & Heryanto. 2019. "Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District." https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/issue/view/268, DOI: https://doi.org/10.14738/abr.77.6639.

Husaini., Riska Awalia., dan Lenie Marlinae. 2016. "Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Pelayanan Kesehatan RSUD Banjarbaru." Buletin Penelitian Kesehatan, Vol. 44, No. 3, September 2016 : 165 – 172.

Ibtisam, Mbarak Awadh., Lucy, Gichinga., & Anwar, Hood Ahmed. 2015. "Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government." International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 10, October 2015, ISSN 2250-3153.

Indi, Arifah Maulidyah. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Cabang Surabaya." Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 Nomor 3.

Intan, Sulistyana Mustika Suci., & Diah, Wijaya Sutha. 2017. Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Cssd-Laundry, Pemeliharaan Sarana, Dan Sanitasi Rsud Dr. Mohamad Soewandhie." https://www.researchgate.net/publication/324256227.

Intan, Sulistyana Mustika Suci. 2018. "Analisis Hubungan Faktor Individu dan beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja." The Indonesian Journal Occupational Safety and Healt, Vol 7 Nomor 2, e-ISSN 25407872.

Leap-Han, S.B. (2012). Job stress and coping mechanisms among nursing staff in public health services. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2(7), 131–176.

Li li., Hongyan Hu,. Hao Zhou., Changzhi He., Lihua Fan., Xinyan Liu., Zhong Zhang., Heng Li., Tao Sun. "Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China." Prepublication history for this paper is available online. To view these files please visit the journal online (http://dx.doi.org/10.1136/ bmjopen-2014-004897). LL, HH and CH contributed equally.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Margiati, Lulus. 1999. "Stres Kerja: Penyebab dan Alternatif Pemecahannya." Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Th XII, No 3, Juli 1999, 71-80.

Muchtar. 2016. "The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employee." Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 6, No 2.

Muttaqillah., A. Rahman, Lubis., & M. Shabri Abd. Majid. 2015. "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daera Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh." Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 1, Februari 2015 pp. 144-153. ISSN 2302-0199.

Rahman, Abd., Lusia, Salmawati., & Ignasius Putu Suatama. 2017. "Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Inap Rawat Rumah Sakit Bhayangkara Palu." Jurnal Kesehatan Tadulako Vol. 3 No. 2, Juli 2017 : 1-75.

Retno, Purwandi. 2015. "Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Perawat Ruang Inap RSUD Sragen. JURNAL KEPERAWATAN, P-ISSN 2086-3071 E-ISSN 2443-0900, Volume 6, Nomor 2, Juli 2015. Versi online / URL.

Riyadi, Slamet. 2019. "The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance." International Review of Management and Marketing | Vol 9 • Issue 3 • 2019.

Robbins, Stephen P,. dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.

Sipatu, Lindatur. 2013. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Inap di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu." e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 147-158.

Sharifah, Z.S.Y., Afiq, I.M., & Siti, S.D. (2011). Stress and its associated factors amongstward nurses in a public hospital Kuala Lumpur. Malaysian Journal of Public Health Medicine, 11(1), 78–85.

Shuriquie, S., & Fitzpatrick, N.K. (2015). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational companies. International Journal of Business and Social Science, 2(20), 20–29.

Susanty, Etty., & Helmiatin. 2017. "Effects of Stressor on Work and Employee Performance in Higher Education." Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 6, Supplementary Issue 1Copyright 2017 GMP Press and Printing (http://buscompress.com/journal-home.html). ISSN: 2304-1013 (Online); 2304-1269 (CDROM); 2414-6722 (Print)

Tawaziwa, Wushe., & Jacob, Shenje. "An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare." SA Journal of Human Resource Management ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.

Tearle, P. (2013). Work related stress. European Journal of Business and Social Sciences, 1(10), 73–80.

Tumarni. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Internal Corporate Social Responsibility Terhadap kinerja Perawat RSUD dr. Soedirman Kebumen." Jurnal Penelitian 8 Maret.

Wanda, Jaskiewicz., & Kate, Tulenko. 2012. "Increasing community health worker productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment." Human Resources for Health 2012, Page 2 of 9 http://www.human-resources-health.com/content/10/1/38.

Velnampy, T. (2013). Occupational stress and organizational commitment in private banks: A Sri Lankan experience. European Journal of Business and Management, 5(7), 254–267.

Whiting, A. (2016). Investigating the immediate and long term effects of job stressors on frontline service employees. International Journal of Marketing Research, 28(4), 319–331. https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2011.05.006.

Yong Lu., Xiao-Min Hu., Xiao-Liang Huang., Xiao-Dong Zhuang., Pi Guo., Li-Fen Feng., Wei Hu., Long Chen., Huachun Zou., & Yuan-Tao Hao. 'The relationship between

job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: across-sectional study." Prepublication history and additional material are available. To view these files please visit the journal online (http:// dx. doi. org/ 10.1136/

Yudianto, Satriya., & Dwi Nita Ariyani. 2018. "The Influence Of Compensation, Motivation, and Work Environment on Performance, with Job Satisfaction as Intervening Vriable." International Journal of Trent ScientificResearch and Development (IJTSRD). Vol 2, Issue 5, Juli- Agust 2018.