

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

Puskesmas Bansari Temanggung yaitu Fasilitas kesehatan tingkat 1 yang memberi layanan kesehatan di daerah Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung. Puskesmas Bansari didirikan oleh Dinas Kesehatan Temanggung pada akhir 90an. pada waktu itu bernama Puskesmas Pembantu Parakan, karena waktu itu daerah tersebut masih dalam kawasan Kecamatan Parakan. Lalu, setelah pemekaran kecamatan menjadi Kecamatan Bansari pada tahun 2003, terbentuklah Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung.

Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung saat ini terdiri dari 40 pegawai yang terdiri dari perawat, bidan, staff dan, dokter. Pada Puskesmas ini ini terdapat 2 dokter, 19 orang bidan, 6 orang perawat, 2 orang sebagai apoteker, 16 orang sebagai staf yang terbagi sebagai admin, supporting staff, *office boy*, staff promkes, dan staff laboratorium.

#### **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Hasil penyebaran kuisioner pada Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung yang dilakukan selama 12(duabelas) hari. Dimulai dari tanggal 27 November 2017 sampai 5 Desember 2017 pada hari kerja. Penyebaran dilakukan dengan memberikan kuisioner langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Data identitas responden dipaparkan dalam tabel sebagai berikut.

**TABEL 4. 1**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN PENELITIAN**

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Pria	6	15%
Wanita	34	85%
Jumlah	40	
Usia		
Usia	Responden	Presentase
21-30 tahun	16	40%
31-40 tahun	13	33%
41-50 tahun	9	23%
>51 tahun	2	5%
Jumlah	40	
Pedidikan		
Pendidikan	Responden	Presentase
SMA	4	10%
D3	30	75%
S1	6	15%
Jumlah	40	
Masa Kerja		
Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	7	18%
1-10 tahun	18	45%
11-20 tahun	8	20%
>21 tahun	7	18%
Jumlah	40	
Status Kepegawaian		
Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Presentase
Tetap	26	65%
Tidak tetap	14	35%
Jumlah	40	
Profesi		
Profesi	Jumlah Responden	Presentase
Dokter	2	5%
Bidan	19	48%
Perawat	6	15%
Apoteker	2	5%
Staff	11	28%
Jumlah	40	

Sumber: data olahan tahun 2017

Penelitian ini mengambil sample sebanyak 40 sampel dari kuisioner yang disebar, yang terdiri dari 15% responden laki - laki dan 85 % responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung berjenis kelamin wanita, hal ini disebabkan karena dibidang kesehatan sebagian besar pekerjaan harus dikerjakan oleh perempuan yang membutuhkan kesabaran dan pengambilan keputusan dengan tepat. Untuk usia mayoritas responden adalah berusia antara 21 - 30 tahun yaitu sebesar 40 %. Kemudian 31 – 40 tahun sebesar 33%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 20 tahun sampai 30 tahun, hal ini disebabkan karena memasuki usia produktif, dan juga biasanya mereka memiliki keinginan yang kuat untuk lebih giat bekerja dan mengembangkan kemampuannya.

Untuk pendidikan mayoritas D3 dengan presentase sebanyak 75%, S1 sebanyak 15%, dan SMA dengan presentase 10% ini disebabkan sebagian besar pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung bekerja sebagai perawat dan bidan, dimana bidang tersebut membutuhkan pendidikan yang khusus dalam hal kesehatan. Dan untuk masa kerja <1 tahun presentasinya 18%, lalu untuk masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 45%, untuk masa kerja 11 – 20 tahun presentasinya 20%, dan untuk masa kerja yang >21 tahun terdapat sebanyak 18%. ini disebabkan pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung masih dalam masa yang produktif. Ditinjau dari status kepegawaian sebanyak 65% pegawai adalah pegawai tetap, dan sebanyak 35% merupakan pegawai tidak tetap. dari segi bidang

profesi mayoritas sebagai bidan dengan presentase 48%, perawat sebesar 15%, staff dengan presentase 28%, dengan apoteker dan dokter sebesar 5%.

### C. Data Deskriptif Penelitian

Deskripsi data dan kategorisasi penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Dengan kriteria perhitungan  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

1 - 1,8 = sangat rendah

1,8 - 2,6 = rendah

2,6 - 3,4 = cukup

3,4 - 4,2 = tinggi

4,2 - 5 = sangat tinggi

**TABEL 4.2**

#### DATA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median
Pengetahuan	40	3	5	4,25	4
Pedoman	40	3	5	3,97	4
Pengetahuan	40	3	5	4,03	4
Memuaskan	40	3	5	3,95	4
Kerjasama	40	3	5	4,45	5
Mandiri	40	3	5	3,90	4
Menuntaskan	40	3	5	4,10	4
Mengabaikan	40	2	5	3,85	4
Kreatifitas	40	1	5	3,60	4
Hubungan	40	3	5	4,45	4
Kerjasama	40	3	5	4,20	4
Hasil kerja	40	3	5	3,57	4
Kualitas	40	3	5	4,30	4
Kualitas	40	2	5	4,22	4
Kualitas	40	2	5	3,87	4
Kualitas	40	3	5	4,00	4
Prestasi	40	3	5	4,10	4
Menuntaskan	40	3	5	4,12	4
Percaya diri	40	3	5	3,57	3
Pendirian	40	3	5	4,15	4
Kompetitif	40	3	5	4,07	4
Efektif	40	3	5	4,15	4
				<b>4,04</b>	

Sumber: lampiran data deskripsi

Tabel di atas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1

dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 4,04. Hai ini menyatakan bahwa variabel kinerja masuk dalam kategori tinggi.

**TABEL 4.3**  
**DATA DISKRIPTIF VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK**

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median
Penerangan	40	2	5	4,15	4
Penerangan	40	2	5	3,25	3
Penerangan	40	1	5	3,00	3
Sirkulasi udara	40	3	5	4,22	4
Udara	40	2	5	4,02	4
Kebisingan	40	1	5	3,72	4
Pewarnaan	40	3	5	4,07	4
				<b>3,78</b>	

Sumber: lampiran data diskripsi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,78. Hai ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori tinggi.

**TABEL 4.4**  
**DATA DISKRIPTIF VARIABEL STRES KERJA**

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median
Khawatir	40	1	4	2,47	2
Gelisah	40	1	4	2,22	2
Tekanan	40	1	4	2,15	2
Frustrasi	40	1	5	2,37	2
				<b>2,31</b>	

Sumber: lampiran data diskripsi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 2,31. Hai ini menyatakan bahwa variabel stres kerja masuk dalam kategori rendah.

Dari tabel-tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja mempunyai rata-rata yang tinggi. Lalu, variabel lingkungan kerja fisik

mempunyai total rata-rata yang termasuk kategori yang tinggi. Variabel stres kerja mempunyai total rata-rata yang termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja fisik di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung baik, begitu pula kinerja di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung adalah tinggi. Sedangkan stres kerja di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung termasuk rendah dalam menerima stres.

#### **D. Uji Kualitas Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep-konsep yang akan diukur pada objek penelitian. Peneliti menggunakan *Content (Face) Validity* untuk melihat aspek didalam instrumen dan diseleksi agar sesuai dengan situasi dan kondisi obyek yang akan diukur. Langkah selanjutnya instrumen diuji validitasnya menggunakan *Construct Validity* yaitu membuktikan item-item tersebut menunjukkan seberapa baik menggambarkan konsep tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada mahasiswa/mahasiswi jurusan keperawatan yang sudah melaksanakan praktik di Rumah sakit. Uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

**TABEL 4.5**  
**UJI VALIDITAS KINERJA**

NO	Pernyataan	<i>Pears on Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari	0,664	0,000	Valid
2	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari	0,541	0,002	Valid
3	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	0,799	0,000	Valid
4	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	0,692	0,000	Valid
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	0,685	0,000	Valid
6	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	0,642	0,000	Valid
7	Saya belum akan pulang kalau pekerjaan belum selesai	0,579	0,001	Valid
8	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan , meski ada keperluan pribadi	0,443	0,014	Valid
9	Kreativitas saya diakui oleh siapa saja	0,624	0,000	Valid
10	Saya dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha membina hubungan yang harmonis dengan atasan	0,647	0,000	Valid
11	Dengan kerjasama yang saya lakukan, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai	0,659	0,000	Valid
12	Hasil kerja saya sampai saat ini menjadi yang terbaik	0,373	0,042	Valid
13	Dalam bekerja, saya mengedepankan kualitas kerja	0,602	0,000	Valid
14	Saya lebih mementingkan kualitas daripada jumlah	0,542	0,002	Valid
15	Menurut saya kualitas pegawai yang lain baik-baik	0,642	0,000	Valid
16	Saya mampu mencapai standar kualitas	0,707	0,000	Valid
17	Saya bangga dengan prestasi kerja	0,665	0,000	Valid
18	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	0,641	0,000	Valid
19	Saya adalah pegawai terbaik	0,799	0,000	Valid
20	Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan	0,513	0,004	Valid
21	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja	0,664	0,000	Valid
22	Saya menggunakan jam istirahat dengan efektif	0,624	0,000	Valid

Sumber: lampiran uji validitas

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Pearson Correlation* dan semua nilai item mendapatkan hasil signifikan  $< 0,05$  (Rahmawati dkk., 2015). Maka, Hal ini bisa disimpulkan bahwa semua butir indikator dalam instrument kinerja dinyatakan valid.

**TABEL 4. 6**  
**UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA FISIK**

NO	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0,580	0,001	Valid
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.	0,547	0,003	Valid
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.	0,694	0,000	Valid
4	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	0,585	0,001	Valid
5	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.	0,597	0,000	Valid
6	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman	0,202	0,284	Tidak Valid
7	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	-0,078	0,681	Tidak Valid
8	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	0,429	0,018	Valid
9	Saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja.	0,151	0,427	Tidak Valid
10	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	0,393	0,031	Valid
11	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	0,314	0,091	Tidak Valid

Sumber: lampiran uji validitas

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Pearson Correlation* dan 7(tujuh) nilai item mendapatkan hasil signifikan  $< 0,05$ , dan Ada 4(empat) item pertanyaan yang tidak



memenuhi signifikan  $< 0,05$  (Rahmawati dkk., 2015). Maka, Hal ini bisa disimpulkan bahwa 7(tujuh) butir indikator dalam instrument lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

**TABEL 4.7**  
**UJI VALIDITAS STRES KERJA**

NO	Peryataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Banyak aspek dalam pekerjaan yang mengawatirkan saya	0,847	0,000	Valid
2	Saat bekerja, saya sering merasa tegang atau gelisah	0,933	0,000	Valid
3	Saya merasakan tekanan saat saya bekerja	0,888	0,000	Valid
4	Banyaknya tugas yang membuat saya frustrasi atau marah	0,754	0,000	Valid

Sumber: lampiran uji validitas

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Pearson Correlation* dan semua nilai item mendapatkan hasil signifikan  $< 0,05$  (Rahmawati dkk., 2015). Maka, Hal ini bisa disimpulkan bahwa semua butir indikator dalam instrument stres kerja dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas juga menguji bagaimana item tersebut bisa digunakan kapanpun dan dimanapun. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach's alpha* (koefisien *alpha cronbach's*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach's*  $> 0,60$  (Sekaran, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4. 8**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Alfa Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	0,706	Reliabel
Stres kerja	0,877	Reliabel
Kinerja	0,753	Reliabel

Sumber: lampiran uji reliabilitas

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,60 (Sekaran, 2006). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja fisik, stres kerja dan kinerja pegawai lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### **E. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* dan hasil pada tahap-tahap berikut.

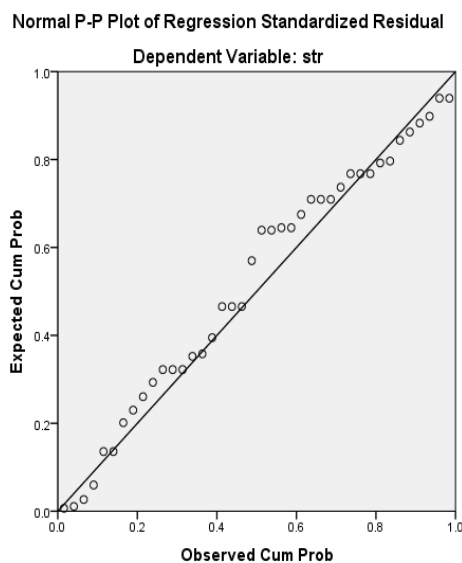
##### **1. Path tahap pertama**

Untuk menganalisis *path* tahap pertama yaitu menggunakan alat regresi linear sederhana yaitu untuk menguji pengaruh 1(satu) variabel independen terhadap variabel dependen. Bagian ini untuk menguji variabel independen yaitu Lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu stres kerja. Sebelum melakukan pengujian regresi, perlu melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini masing-masing uji prasyarat analisis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan gambar *P-Plot*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah dengan melihat titik-titik yang mendekati garis dan mengikuti garis diagonal. Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam gambar berikut ini:



**GAMBAR 4.1**

**DIAGRAM P-PLOT**

Berdasarkan pada gambar di atas diketahui titik-titik pada gambar tersebut mendekati dan mengikuti garis diagonal yang ada.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian yaitu stres kerja dan lingkungan kerja fisik berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Rahmawati dkk., 2015). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Hasil uji multikolinieritas untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.9**  
**MULTIKOLINEARITAS**

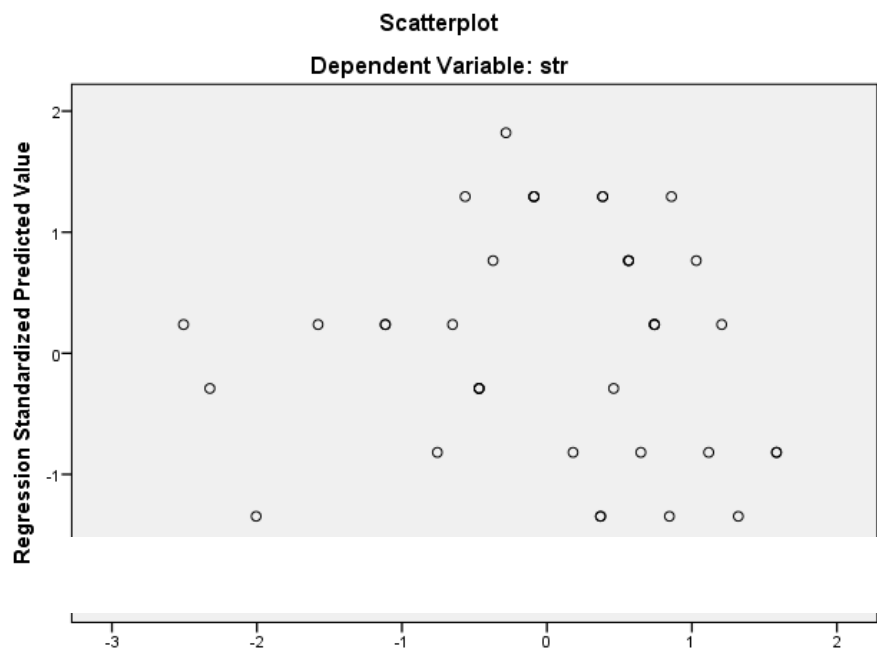
Variabel	<i>Tolerance</i>	Vif	Keterangan
Lingkungan Kerja fisik	1,000	1,000	Non Multikol

Sumber: lampiran uji multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar  $1,000 < 10,0$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas.

c. Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Rahmawati dkk., 2015). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**GAMBAR 4.2**

**DIAGRAM SCATTERPLOT**

Gambar di atas menunjukkan titik-titik meyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

Setelah melakukan uji prasyarat, langkah selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi.

**TABEL 4. 10**  
**RANGKUMAN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA**

Variabel	Koefisien	Sig
Konstanta	19,633	0,000
Lingkungan kerja fisik	-327	0,040

Sumber: lampiran uji regresi linear sederhana

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 19.633 - 0,393 X + e$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja, berarti jika lingkungan kerja fisik yang ditingkatkan satu satuan, maka akan mempengaruhi penurunan pada stres kerja.

Hasil uji t dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai Puskesmas

Bansari, Kabupaten Temanggung. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $p$  value (sig) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji-t dapat dilihat pada Tabel berikut:

**TABEL 4. 11**  
**RANGKUMAN UJI T**

Variabel	<i>Standarized Coefficients</i>	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	-0,327	0,040	Negatif signifikan

Sumber: lampiran uji regresi linear sederhana

**1) Hipotesis 1: lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai**

Berdasarkan tabel diketahui  $p$  value  $0,040 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresinya sebesar -0,393. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung terbukti.

b. Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**TABEL 4. 12**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

R	R <sup>2</sup>	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	Std. error
0,327	0,107	0,83	2,18435

Sumber: lampiran uji determinan

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai korelasi majemuk ( $R$ ) antara variabel dan lingkungan kerja fisik dengan stres kerja sebesar 0,327. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,083 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi stres kerja Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung sebesar 8,3 % dan sisanya sebesar 91,7 % dari stres kerja disebabkan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja fisik.

## 2. *Path* tahap kedua

Untuk menganalisis *path* tahap kedua yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu untuk menguji pengaruh lebih dari 1(satu) variabel independen terhadap variabel dependen. digunakan untuk menguji variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan stres kerja yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan begi bisa didapatkan nilai koefisien beta yang terstandar untuk menghitung *path analysis*. Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda, perlu melakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini masing-masing uji prasyarat analisis.

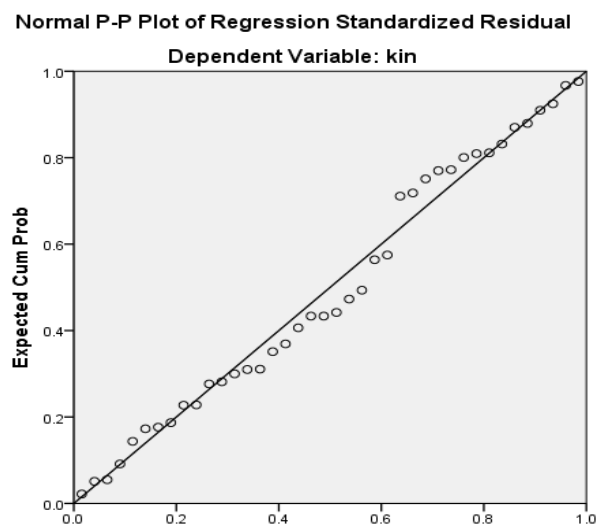
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi



normal. Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan gambar *P-Plot*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah dengan melihat titik-titik yang mendekati garis dan mengikuti garis diagonal. Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam gambar berikut ini:



GAMBAR 4.3

#### DIAGRAM P-PLOT

Berdasarkan pada gambar di atas diketahui titik-titik pada gambar tersebut mendekati dan mengikuti garis diagonal yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen (Rahmawati dkk., 2015). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Hasil uji multikolonieritas untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

**TABEL 4. 13**  
**MULTIKOLINERITAS**

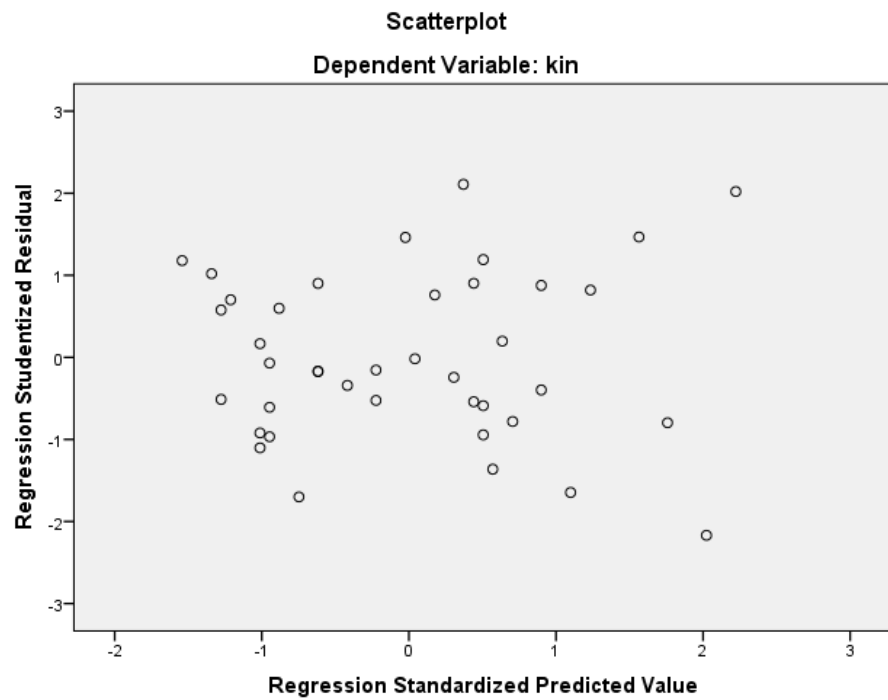
Variabel	<i>Tolerance</i>	Vif	Keterangan
Lingkungan Kerja fisik	0,893	1,119	Non Multikol
Stres Kerja	0,893	1,119	Non Multikol

Sumber: lampiran uji multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar  $1,000 < 10,0$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas.

c. Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Rahmawati dkk., 2015). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**GAMBAR 4.4**

**DIAGRAM SCATTERPLOT**

Tabel di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

Setelah melakukan uji prasyarat, langkah selanjutnya dilakukan *path* tahap kedua untuk mendapatkan nilai koefisien serta uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja. penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis yang terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi. Maka hasil perhitungan regresinya disajikan pada tabel berikut.

**TABEL 4. 14**

**RANGKUMAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Variabel	Koefisien	Sig
Konstanta	59,036	0,000
Lingkungan kerja fisik	0,406	0,004
Stres kerja	-0,393	0,005

Sumber: lampiran uji regresi linear berganda

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 59.036 + 1,569 X_1 - 1,260 X_2 + e$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja lingkungan kerja fisik, yang berarti jika responden menanggapi lingkungan kerja fisik yang ditingkatkan satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Pada stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, bahwa dengan perubahan stres kerja yang meningkat maka akan mempengaruhi penurunan kinerja.

Hasil uji t, dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Partial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung. Uji t dilakukan nilai *p value* (sig) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Uji-

t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji-t dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**TABEL 4. 15**  
**RANGKUMAN UJI T**

Variabel	<i>Standarized Coefficients</i>	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	0,406	0,004	Positif signifikan
Stres kerja	-0,393	0,005	Negatif signifikan

Sumber: lampiran uji regresi linear berganda

**1) Hipotesis 2: lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan tabel diketahui nilai *p value*  $0,004 < \alpha = 0,05$  serta koefisiennya sebesar 1,569. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung terbukti kebenarannya.

**2) Hipotesis 3: stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan tabel juga diketahui nilai *p value*  $0,005 < \alpha = 0,05$  serta koefisiennya sebesar -1,260. Hasil ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai,

sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

b. Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**TABEL 4. 16**

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

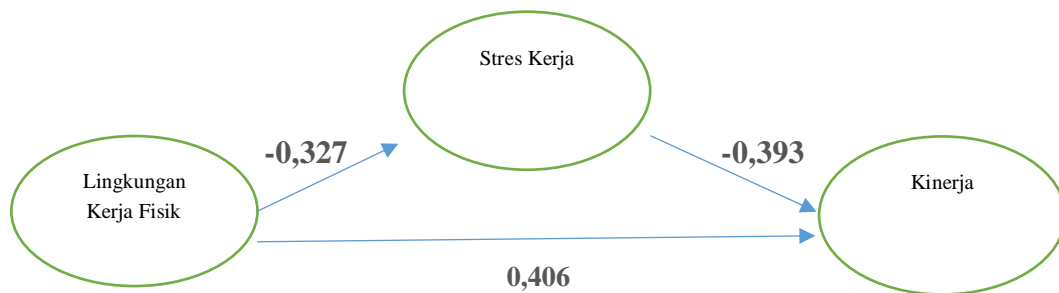
R	R <sup>2</sup>	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	Std. error
0,650	0,423	0,391	5,71285

Sumber: lampiran uji determinan

Nilai korelasi majemuk (R) antara variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,650. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,391 menunjukkan lingkungan kerja fisik dan stres kerja dengan kinerja pegawai sebesar 39,1 % dan sisanya sebesar 60,9 % dari kinerja disebabkan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja fisik dan stres kerja.

**3. *Path Analysis***

Setelah melakukan *path* tahap pertama dan *path* tahap kedua maka diperoleh koefisiennya standarnya. Selanjutnya, untuk mengetahui stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui stres kerja, dilakukan *path analysis* agar dapat menjawab hipotesis selanjutnya. Dengan cara menghitung melihat dari koefisien standarnya jika total pengaruh tidak langsung dapat melebihi koefisien secara langsung maka variabel stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. didapatkan diagram analisis jalurnya disajikan dari gambar berikut:



**GAMBAR 4.5**

**DIAGRAM JALUR**

Hasil perhitungan *path analysis* ditampilkan pada tabel yang disajikan berikut:

**TABEL 4. 17**

***PATH ANALYSIS***

Hubungan variabel	Pengaruh langsung	Melalui stres	Total pengaruh
Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja	0,406	$-0,327 \times -0,393 = 0,129$	$0,406 + 0,129 = 0,535$

Sumber: lampiran *path analysis*

**a. Pengujian hipotesis 4: stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja**

Berdasarkan dari tabel di atas dihasilkan total pengaruh sebesar 0,535 lebih besar dari pada pengaruh langsung sebesar 0,406. Sehingga hipotesis yang menyatakan tentang stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja benar terbukti.

**4. Pembahasan**

Implikasi pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung. Dari hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan ada pengaruh

lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara parsial dan melalui mediasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika lingkungan kerja fisik di kantor tersebut kondusif seperti pencahayaan ruangan yang baik, sirkulasi udaranya yang sesuai, sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan nyaman serta tidak terhalang apapun sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putra dan Rahyuda (2015) melakukan penelitian di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar, dengan sampel sebanyak 60 responden. Lalu, Widodo (2010) melakukan penelitian di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga dengan sampel sebanyak 60 responden, dan Wahyudi dan Suryono (2006) melakukan penelitian di Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali, dengan sampel sebanyak 51 responden, dengan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Perhatian terhadap lingkungan kerja fisik bagi suatu kantor sangatlah penting penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu kantor. Lingkungan kerja fisik yang baik dan di sekitar pegawai, maka lingkungan akan kondusif sehingga membuat



pegawai akan merasa nyaman akan lingkungan fisik begitu pula yang terjadi di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung

Lingkungan kerja fisik ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja. Apabila lingkungan kerja fisik tersebut menunjang tenaga kerja maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik kurang memumpuni akan berperan dalam menurunnya kinerja.

#### **b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung. Teorinya tingkat stres kerja pegawai yang tinggi akan menurunkan kinerja. Sedangkan, pegawai yang mengalami stres kerja yang rendah akan mempunyai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mandagie, dkk (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Manado. Mendukung juga penelitian dari Sari (2015) melakukan penelitian di Jambuluwuk Malioboro *Boutique* Hotel, dengan sampel sebanyak 202 responden yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. penelitian ini mendukung riset dari Putra dan Rahyuda (2015) melakukan penelitian di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar, dengan sampel sebanyak 60

responden yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan mempengaruhi menurunnya kinerja. Stres kerja pegawai merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi karyawan bagian produksi. Apabila stres menjadi terlalu besar, di mana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan pekerjaan. Di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung pegawai merasakan stres yang cukup meskipun sering merasakan khawatir dan frustrasi dengan pekerjaan yang ada tetapi tidak begitu mengganggu kinerja. Peraturan baru yang mengharuskan persalinan harus di klinik memberikan stres kerja kepada pegawai. Di sisi lain, dengan peraturan tersebut juga memberikan keringanan karena mengurangi kekhawatiran jika harus melakukan persalinan di tempat praktik pribadi. Dengan begitu stres kerja tidak hanya menurunkan kinerja, namun juga akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja.

**c. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa

jika lingkungan kerja di kantor tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan fisik yang nyaman, dan mendukung pekerjaan, sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan lancar sehingga hal itu akan mengurangi rasa stres terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putra dan Rahyuda (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja UPT Dinas Perhubungan Pengujian Motor Kota Denpasar.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Rizki dkk., (2015) melakukan penelitian di PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. menggunakan sampel sebanyak 75 responden yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Noordiansah (2012) melakukan penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, dengan sampel sebanyak 36 responden menyebutkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik bagi suatu kantor sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu kantor. Lingkungan kerja fisik yang baik dan di sekitar pegawai, maka lingkungan akan kondusif sehingga membuat pegawai akan merasa nyaman akan lingkungan fisik.

Di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung lingkungan kerja fisik ini merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan stres kerja. Pencahayaan yang baik di dalam kantor sehingga pegawai tidak merasa terhambat dalam melakukan pekerjaanya,

sirkulasi juga baik sehingga pegawai merasakan nyaman dalam ruangan, dan pewarnaan ruangnya juga mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan karena dalam pelayanan kesehatan membutuhkan fokus yang baik. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang tenaga kerja maka stres kerja akan berkurang, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik kurang memumpuni akan berperan dalam meningkatnya stres kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat menunjang aktivitas kerja dan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh negatif terhadap stres kerja, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pegawai maka akan mempengaruhi menurunnya stres kerja.

**d. Stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2015) melakukan penelitian di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinar Perhubungan Kota Denpasar, dengan sampel sebanyak 60 responden mengungkapkan stres kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja fisik yang semakin tinggi maka kinerja stres kerja akan mengalami penurunan, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Ketika para pegawai merasakan nyaman akan lingkungan kerja fisik. Seperti, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan keadaan

yang baik sehingga menurunkan stres. Stres kerja yang rendah juga akan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melakukan tugas. Dengan begitu pegawai akan memberikan pelayanan yang baik kepada para pasien.

Meskipun sedikit tekanan pekerjaan sangat penting untuk peningkatan performa kerja, namun terlalu banyaknya tekanan menjadi masalah dan menyebabkan stres yang sangat tinggi. Jadi mendapat tekanan yang sangat besar dan melampaui batas kemampuan dari para pegawai. Maka akan menimbulkan stres kerja yang berlebih dan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai.