

## Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau

Elfiana Septiya Rini<sup>1</sup>, Siti Maria<sup>2</sup>, Syaharuddin Y<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>Email: [elfiana.septiya.rini14@mhs.feb.unmul.ac.id](mailto:elfiana.septiya.rini14@mhs.feb.unmul.ac.id)

<sup>2</sup>Email: [siti.maria@feb.unmul.ac.id](mailto:siti.maria@feb.unmul.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [syaharuddin.y@feb.unmul.ac.id](mailto:syaharuddin.y@feb.unmul.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau dengan sampel 40 responden. Metode yang digunakan adalah teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja; budaya organisasi; stres kerja; kinerja karyawan

### *The influence of the work environment, organizational culture and work stress on employee performance at the puskesmas designed Berau district*

#### *Abstract*

*This study aims to determine wheter there is influence between the work environment, organizational culture and job stres on employee performance in Puskesmas Merancang Berau Regency either partially and simultaneously. This research was conducted at Puskesmas Merancang Berau Regency with 40 respondent sample. The method used is techniquet used were observation, interviews and distributing questionnaires. Data analysis method used is multiplr linear regression analysis. The result showed that the work environment, organizational culture and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Then based on the variable test of working environment and organizational culture shows the result have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the work stress variable pointed to negative and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *work environment; organizational culture; job stress; employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Bagi badan atau organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat seperti Puskesmas Merancang, kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Sebagai unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Berau.

Untuk menunjang tercapainya tujuan dari Puskesmas Merancang tersebut maka di perlukan Sumber daya manusia yang berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan organisasi yaitu melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Permasalahan mengenai lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Merancang yaitu masih ada dibeberapa ruangan seperti ruang rapat, laboratorium dan apotek yang belum mempunyai AC/pendingin ruangan, kurangnya cahaya matahari yang masuk dan masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur forum formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi.

Permasalahan lain yang ada dipuskesmas merancang adalah stres kerja. stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja yang ada dipuskesmas merancang disebabkan banyaknya beban kerja atau tugas yang harus ditanggung sendiri karena tidak adanya partner bekerja seperti hanya ada satu dokter gigi dan masih dianggap kurang sehingga perlu adanya penambahan yaitu perawat gigi, pada bagian gizi pun masih dianggap kurang.

### **Kajian Pustaka**

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang memerlukan perhatian penting dalam suatu organisasi, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok.

#### **Indikator lingkungan kerja**

Menurut Serdamayanti (2009:) menyatakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- Penerangan atau pencahayaan
- Pertukaran udara ditempat kerja
- Kebisingan ditempat kerja
- Tata warna ditempat kerja
- Hubungan Pegawai

#### **Budaya organisasi**

Mangkunegara (2008) menyimpulkan, pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai atau norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi eksternal.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

---

### **Indikator Budaya Organisasin**

Menurut Robbins dan Judge (2008:256) ada beberapa indikator-indikator budaya organisasi, yaitu:

Inovasi dan pengambilan resiko.

Perhatian ke hal yang rinci.

Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim.

Kerja team, bukannya individu.

Keagresifan

Kemantapan.

### **Stres Kerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kondisi dan derajat tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut eustres, sedangkan yang bersifat negatif disebut distres (Nasrudin, 2010:185).

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja yaitu, sebagai berikut:

Tuntutan tugas ;Tuntutan peran; Tuntutan antar pribadi; Struktur organisasi; Kepemimpinan

### **Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **Indikator penilaian**

Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan ada enam indikator kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

Kualitas; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian; dan komitmen kerja.

### **Hipotesis**

H1 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang.

H2 = Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang.

H3 = Diduga stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang.

### **METODE**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiono 2010 purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya akan lebih representative.

Tabel 1. Jumlah pegawai berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah
Dokter umum	3
Dokter gigi	1
Perawat	21
Bidan	13
Apoteker	1
Asisten apoteker	1
Total	40 pegawai

Sumber: Puskesmas Merancang 2017

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi secara langsung ke tempat penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi adalah analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dan pengaruh antar variabel secara linier yaitu antar variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 2. koefisien korelasi  
Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0,700	0,489	0.447	1.40905

Predictors: (constant), x3x2x1

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi memiliki nilai 0,700, hal ini menunjukkan bahwa terdapat keeratan hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (x1), budaya organisasi (x2), stres kerja (x3) terhadap kinerja pegawai (y).

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen, besarnya nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati nilai 1 maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki nilai 0,489, hal ini menunjukkan bahwa 48,9% variasi dari variabel lingkungan kerja (x1), budaya organisasi (x2), dan stres kerja (x3) mempengaruhi kinerja pegawai (y), sedangkan 51,1% lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

### Uji F (uji kelayakan model)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan berikut adalah tabel dari analisis uji f:

Tabel 3. Uji F (uji simultan)  
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.525	3	22.842	11.505	.000b
	Residual	71.475	36	1.985		
	Total	140.000	39			

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa nilai fhitung adalah 11,505 sedangkan ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan df1=3 dan df2=36 adalah sebesar 0,349 maka fhitung 11,505 > 0,349 ftabel dan juga nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja (x1), budaya organisasi (x2) dan stres kerja (x3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

**Uji T persial (uji persial)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (x3), budaya organisasi (x2), dan stres kerja (x3) Terhadap kinerja karyawan (y). dasar pengembalian keputusannya adalah dengan cara membandingkan antara nilai signifikan dan nilai error 0,05 serta nilai thitung dan tTabel. ttabel diperoleh dengan rumus  $\alpha; n - k - 1$ , maka diperoleh ttabel sebesar 1,688. Berikut hasil dari analisis uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4. uji T persial (uji persial)

Model	Coefficients a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.719	2.591		4.523	.000	
1	x1	.528	.099	.738	5.340	.000
	x2	.267	.097	.329	2.747	.009
	x3	-.309	.173	-.247	-1.793	.081

Dependent Variable: y

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1)  $0,000 < 0,05$ , dan thitung  $5,340 > 1,668$  ttabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis satu yaitu: “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas merancang Berau.” Di terima. Selanjutnya untuk nilai signifikansi variabel budaya organisasi (x2)  $0,009 < 0,05$  dan thitung  $2.747 > 1,668$  ttabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis dua yaitu : pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas merancang Berau, diterima. Selanjutnya untuk variabel stres kerja (x3) nilai signifikansi  $0,081 > 0,05$  dan thitung  $-1,793 < 1,668$  ttabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi uji t stres kerja di tolak.

**Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (y)**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau. Oleh karena itu Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik maupun non fisik serta fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan para pegawai sangat perlu diperhatikan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil dari analisis uji regresi linear berganda ini juga didukung dan diperkuat dari hasil riset pustaka, observasi lapangan, dan juga hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Merancang Kabupaten Berau serta diperkuat dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Maria Lusiana Inuh (2016) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya”, Dalam penelitiannya diperoleh fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau.

**Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (y)**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau. Oleh karena itu budaya organisasi di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil dari analisis uji regresi linear berganda ini juga didukung dan diperkuat dari hasil riset pustaka, observasi lapangan, dan juga hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Merancang Kabupaten Berau serta diperkuat dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

H2: Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau.

### **Pengaruh stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (y)**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau. Stres kerja karyawan yang terjadi di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau terutama disebabkan pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan terkadang terlalu berat sehingga membebani mereka, hal ini juga dapat dibuktikan pada kuesioner stres kerja yaitu pertanyaan pertama "Pegawai merasa tugas yang dibebankan kepadanya terlalu berat" memiliki total point yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

Stres kerja di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti tinggi rendahnya stres kerja yang ada di Puskesmas Kabupaten Berau tidak berpengaruh terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai, hal ini dapat dijelaskan dengan melihat peranan penting para pegawai dalam tugasnya sebagai dokter, bidan dan perawat yang harus mempunyai tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya karena para pegawai berhubungan langsung dengan pasien-pasien yang ada di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau. Tuntutan peran inilah yang membuat para pegawai harus bekerja secara profesional dan sesuai standar pekerjaannya, sehingga tinggi atau rendahnya stres kerja yang ada di puskesmas merancang Kabupaten Berau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iin Melindasari (2015) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.federal Internasional finance (FIF) Gresik". Dalam penelitiannya diperoleh fakta bahwa stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.federal Internasional finance (FIF) Gresik.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian variabel penelitian budaya organisasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas merancang Berau. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian variabel penelitian stres kerja menunjukkan hasil berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas merancang Berau.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Sumber daya manusia, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nasrudin, Endin. 2010. Psikologi Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku organisasi. Edisi duabelas, penerbit salemba empat: Jakarta.
- Robbin, P. Stephen, 2007, perilaku organisasi. Alih Bahasa, Tim Indeks, Edisi Pertama, Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian bisnis. Alfabeta. Bandung.