

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PREMAGANA GIANYAR

Risma Pingken Risnani^{1*}, Gusti Ayu Sugiati², Ade Ruly Sumartini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali

*Corresponding author: rismapingkan24@gmail.com

How to cite (in APA style):

Risnani, R. P., Sugiati, G. A., & Sumartini, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 7(No.1), Pages. 40-47

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar dan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, ditentukan banyak sampel yang adalah sebanyak 107 responden. Hasil penelitian dan analisis dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. (2) Lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. (3) *Shift* kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (4) Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Premagana.

Kata kunci: Kinerja, lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja.

Abstract

This study aims to determine the influence of the non-physical work environment, work shifts and work stress on the performance of health workers at the Premagana General Hospital, Gianyar. The population used in this study were all health workers at Premagana Gianyar General Hospital and by using a simple random sampling technique, the number of samples was determined as many as 107 respondents. The results of research and analysis using SPSS show that: (1) The non-physical work environment, work shifts and work stress simultaneously have a significant effect on the performance of health workers. (2) The non-physical work environment partially has a positive and significant effect on the performance of health workers. (3) Shift work partially has a positive and significant effect on the performance of health workers. (4) Work stress partially has a negative and

significant effect on the performance of health workers at Premagana General Hospital.

Keywords: *Performance, non-physical work environment, work shift and stress.*

PENDAHULUAN

Kesehatan menjadi faktor yang sangat penting bagi kehidupan manusia, dimana dengan keadaan yang sehat, manusia bisa hidup dengan produktif untuk menghasilkan sesuatu hal yang bermanfaat bagi hidupnya. Oleh karena itu, kesehatan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa diganggu gugat ([Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2020](#)). Peningkatan bidang kesehatan sangat penting untuk diperhatikan karena bidang ini sangat erat kaitannya dengan pembangunan, khususnya pembangunan yang menyangkut sumber daya manusia. Tanpa adanya kondisi yang sehat maka kualitas sumber daya manusia yang tinggi sulit untuk tercapai. Usaha-usaha meningkatkan kesehatan penduduk Indonesia lebih banyak dikerahkan pada pelayanan kesehatan yang merupakan penanganan orang sakit, atau lebih tepat disebut sebagai pengobatan.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan serta gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit, jumlah kualifikasi staf medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien ([Arifin dkk, 2021:139](#)). Apabila tenaga kesehatan memiliki kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada citra rumah sakit menjadi buruk dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik ([Novianty dkk, 2020](#)). Oleh karena itu, penting bagi setiap rumah sakit untuk senantiasa memperhatikan kinerja seluruh karyawan khususnya kinerja pada bagian tenaga kesehatan.

Istilah kinerja berasal dari kata atau *actual performance* (prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja ([Kasmir, 2018:189](#)).

Rumah Sakit Umum Premagana (RSU Premagana) merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di Kabupaten Gianyar yang memiliki 263 karyawan. Rata-rata kunjungan pasien pada tahun 2021 adalah 3.842 per bulannya sehingga kuantitas pekerjaan tenaga kesehatan pada RSU Premagana tidaklah sedikit. Sehingga penting bagi manajemen rumah sakit untuk senantiasa mengawasi kinerja tenaga kesehatannya serta berusaha untuk meningkatkannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya setiap tahunnya. Persentasi penilaian kinerja karyawan pada RSU Premagana dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan dan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan. Tercatat pada tahun 2021, total terdapat 10 macam komplain yang diterima pihak RSU Premagana dari pasien. Adanya komplain yang diterima,

memperkuat fakta bahwa kinerja karyawan pada RSUD Premagana belum maksimal, dengan kata lain masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Kurang maksimalnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh adanya tuntutan pada jam operasional. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan 24 jam per hari sehingga pihak RSUD Premagana mengadakan *shift* kerja. Selain itu, Haholongan (2018) mengemukakan bahwa dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Terhitung *labor turnover rate* pada RSUD Premagana adalah sebesar 18 % sedangkan *labor turnover rate* yang ideal dalam sebuah perusahaan adalah < 10 %. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Shift* Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:83), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2018), lingkungan kerja non-fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja.

Shift Kerja

Menurut *International Labour Organization* (2022:52), *shift* kerja merupakan metode pengaturan waktu kerja di mana para pekerja saling menggantikan di tempat kerja sehingga organisasi dapat beroperasi lebih lama dari jam kerja pekerja perorangan.

Stres Kerja

Permatasari & Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar yang berlokasi di Jalan Raya Banjar Tubuh No. 2, Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Objek dari penelitian ini adalah dalam bidang manajemen

sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja, stres kerja dan kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner dan didukung dengan hasil wawancara dengan responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar yaitu sebanyak 146 orang dengan jumlah sampel sebanyak 107 orang menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, namun instrumen yang digunakan diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji simultan (*F-test*) dan uji parsial (*t-test*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada penelitian ini adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi atau menyebar dengan normal. Hasil uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.236	5.587		6.128	.000
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	.297	.107	.244	2.787	.006
	Shift Kerja	.224	.079	.253	2.838	.005
	Stres Kerja	-.272	.088	-.274	-3.097	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1, dapat ditulis persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah $Y = 34.236 + 0,297 X_1 + 224 X_2 - 272 X_3$ yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 34.236 menunjukkan apabila lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja akan sebesar 34.236.

$\beta_1 = + 0,297$ artinya lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana. Apabila kualitas lingkungan kerja non-fisik meningkat, maka kinerja tenaga kesehatan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

$\beta_2 = + 0,224$ artinya *shift* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana. Apabila kualitas *shift* kerja meningkat, maka kinerja tenaga kesehatan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

$\beta_3 = - 0,272$ artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana. Apabila tingkat stres kerja meningkat, maka kinerja tenaga kesehatan akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar

Berdasarkan hasil analisis data dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 34.236 + 0,297 X_1 + 0,224 X_2 - 0,272 X_3$ dan uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,717$ dan $F_{tabel} = 2,69$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian secara simultan lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar. Hal tersebut memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja non-fisik, semakin baik pengaturan *shift* kerja dan semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Kasmah \(2020\)](#), [Lestari dkk \(2020\)](#), [Nurbaiti dkk \(2019\)](#) dan [Pangestuti \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik, shift kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja secara parsial dilakukan dengan melakukan uji-t, diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,787 < 1,983$ dengan nilai $Sig. 0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja non-fisik maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja non-fisik maka semakin buruk kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Pangestuti \(2020\)](#), [Wahyudin & Astuti \(2020\)](#) dan [Lestari dkk \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSU Premagana Gianyar

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian signifikansi pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja secara parsial dilakukan dengan melakukan uji-t, diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu sebesar $2,838 < 1,983$ dengan nilai Sig. $0,005 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian secara parsial *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik *shift* kerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan pada RSU Premagana. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk *shift* kerja maka semakin buruk kinerja tenaga kesehatan pada RSU Premagana.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Kasmah \(2020\)](#) dan [Lestari dkk \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa *shift* kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada RSU Premagana Gianyar

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara parsial dilakukan dengan melakukan uji-t, diperoleh $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu sebesar $-3,097 < -1,983$ dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan pada RSU Premagana. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin buruk kinerja tenaga kesehatan pada RSU Premagana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Lestari dkk \(2020\)](#), [Kasmah \(2020\)](#) dan [Nurbaiti dkk \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tenaga kesehatan di RSU Premagana Gianyar adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSU Premagana.

2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana.
3. *Shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pihak manajemen RSUD Premagana Gianyar hendaknya menetapkan standar kualitas kerja yang jelas dan meningkatkan standar kualitas khususnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, memberikan pengarahannya jika tenaga kesehatan menemukan kesulitan dalam pekerjaannya, melakukan pembagian *shift* sesuai dengan beban kerja, memberikan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta melibatkan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan bidangnya.
2. Kepada tenaga kesehatan pada RSUD Premagana Gianyar diharapkan untuk memberikan informasi yang akurat kepada pasien dan keluarga pasien, selalu menjalin hubungan yang harmonis baik dengan atasan maupun rekan kerja, dapat menyesuaikan diri dengan rotasi *shift* yang cepat jika dibutuhkan, memotivasi diri untuk mengerjakan tugasnya dengan senang dan tulus agar tidak terjadi tingkat stres yang tinggi.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya diluar variabel dalam penelitian ini yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja (Kasmir, 2018:189). Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan mengganti populasi atau sampel penelitian serta menggunakan lebih dari satu lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Arifin, S., Rahman, F., Wulandari, A., & Anhar, V. Y. (2021). *Buku Ajar DasarDasar Manajemen Kesehatan* (1st ed.). Pustaka Banua.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG. *ALMANA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/DOI> <https://doi.org/10.36555/almana.v2i1.126>

- International Labour Organization (ILO). (2022). *Working time and work-life balance around the world*.
- Kasmah. (2020). *Survei Tingkat Implementasi Shift Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pelayanan 24 Jam di Kota Taraka*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2020). *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Novianty, E. F., B. & K. (2020). Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Studi Pada Perawat PNS Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(2), 137–150.
- Pangestuti, N. A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK SERTA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK SUKA RASA BAKERY. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79–85. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322.