

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN SURGICAL PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD**

PEKANBARU

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

DESSY RAHMAWATY
NIM. 11970123614

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN SURGICAL PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

DESSY RAHMAWATY
NIM. 11970123614

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**2023M/1444H**



Hak cipta dimiliki oleh UIN Suska Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESSY RAHMAWATY
 NIM : 11970123614
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES
 KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN SURGICAL PADA RUMAH SAKIT
 UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

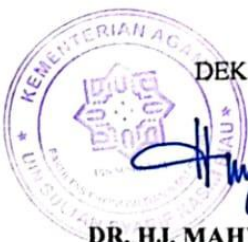
PEMBIMBING



DR. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 1976091 0200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dessy Rahmawaty
NIM : 11970123614
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Pekanbaru
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM



Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak



Penguji II
Sawitri Triandani, SE, M.Si.



Sekretaris
Ari Nur Wahidah, SE, MM



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dessy Rahmawaty
 NIM : 11970123619
 Tempat/Tgl. Lahir : Balai Raya, 19 Desember 2000
 Fakultas/Pascasarjana : ekonomi dan ilmu sosial
 Prodi : manajemen s1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan stres kerja
Terhadap Kinerja perawat bagian surgical pada rumah
sakit umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 September 2023
 Yang membuat pernyataan


 NIM : 11970123619

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN SURGICAL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PEKANBARU

Oleh

DESSY RAHMAWATY

NIM : 11970123614

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah perawat bagian Surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru, yaitu sebanyak 54 Orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,694, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja perawat sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja dan Kinerja Perawat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF SURGICAL DEPARTMENT NURSES AT ARIFIN ACHMAD REGIONAL GENERAL HOSPITAL PEKANBARU

DESSY RAHMAWATY

NIM. 11970123614

This research was conducted at the Regional General Hospital Arifin Achmad Pekanbaru, which is located on Jl. Diponegoro No. 2, Sumagulung, Kec. Pekanbaru City, Pekanbaru City, Riau. The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment (X1) and work stress (X2) on nurse performance (Y) at the Arifin Achmad Pekanbaru General Hospital located on Jl. Diponegoro No. 2, Sumagulung, Kec. Pekanbaru City, Pekanbaru City, Riau, either partially or simultaneously. As for the population in this study, all of the data collection that became the population for this study were nurses in the Surgical Section of the Arifin Achmad Pekanbaru Regional General Hospital, namely as many as 54 people. The method of determining the sample in this study uses a saturated sampling technique (census). The data used are primary and secondary data. The results showed that the Non-Physical Work Environment and Work Stress variables had an effect on Nurse Performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.694, this indicates that the non-physical work environment variables and work stress as a whole have an influence of 69.4% on the performance of nurses while the remaining 30.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Stress and Performance

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Athamdulillahirabbil'alamin

puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru”**.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Terimakasih kepada Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Sadiman, Ibunda Asmanida dan kepada adik saya Ahmad Yusuf dan Albi yang banyak memberikan doa, dukungan moril maupun materil, dan kasih sayang

sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M. Si Wakil Dekan selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Melfinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu, dan tidak henti-hentinya memberikan arahan, masukan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis selama penulisan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh masa studi.
8. Seluruh perawat dan Staff RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Teruntuk bibik jumiati, Ibu sari handayani, oom sulaiman efendi, mbak Wahyuni dwi safitri, serta sepupu-sepupu yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat kepada penulis.
10. Jodoh kelak penulis kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu entah dibumi bagian mana dan menggenggam tangan siapa, seperti kata Bj Habibie ” kalau memang dia dilahirkan untuk saya,kamu jungkir balik pun saya yang dapat”.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan didalam kampus maupun diluar kampus yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama masa studi hingga menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah swt senantiasa memberikan balasan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Juni 2023
Penulis

DESSY RAHMAWATY
NIM. 11970123614



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 fungsi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Pengertian Kinerja	17
2.2.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.2 Indikator Kinerja.....	20
2.2.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	21
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	22
	vi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.1 Faktor Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	23
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	24
2.4 Pengertian Stres Kerja	25
2.4.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	26
2.4.2 Gejala Stres Kerja	26
2.4.3 Jenis jenis Stres Kerja	27
2.4.4 Indikator Stres Kerja	29
2.5 Pengaruh Antar Variabel	30
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja...	30
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.6 Pandangan Islam.....	31
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	31
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik	32
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja	32
2.7 Penelitian Terdahulu.....	33
2.8 Kerangka Berpikir	36
2.9 Konsep Operasional Variabel	38
2.10 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3.1 Wawancara.....	42
3.3.2 Kuesioner	42
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.4.1 Data Kuantitatif.....	43
3.4.2 Data Sekunder.....	43
3.4.3 Data Primer	43
3.5 Uji Kualitas Data	43
3.5.1 Uji Validitas.....	43
3.5.2 Uji Reliabilitas	44
3.6 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.1 Uji Normalitas	45
3.6.2 Uji Multikolinearitas	45
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	47
3.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	47
3.8 Uji Hipotesis Penelitian	48
3.8.1 Uji Simultan (F).....	48
3.8.2 Uji Parsial (Uji T)	49
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2 Struktur Organisasi	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Visi Dan Misi RSUD Arifin Achmad.....	55
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Arifin Achmad	56
4.5 Tujuan dan Sasaran Strategis RSUD Arifin Achmad	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	59
5.1.1 Karakteristik Responden	59
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	61
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Perawat	62
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik...	64
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	66
5.3 Uji Kualitas Data	69
5.3.1 Uji Validitas.....	61
5.3.2 Uji Reliabilitas	71
5.4 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinieritas	74
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	75
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	76
5.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	77
5.6 Uji Hipotesis.....	80
5.6.1 Uji Parsial (uji T)	80
5.6.2 Uji Simultan (uji F)	82



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
5.7 Pembahasan.....	84
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja...	84
5.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	85
5.7.3 Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	86
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Perawat Ruang surgical	4
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Perawat.....	5
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	7
Tabel 1.4 Uraian Tugas Perawat.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	39
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)	63
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	66
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X2).....	68
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat	70
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perawat.....	73
Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	73
Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	73
Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 5.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 5.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial (uji T).....	82
Tabel 5.18 Hasil Uji Simultan (uji F)	84
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85



UIN SUSKA RIAU

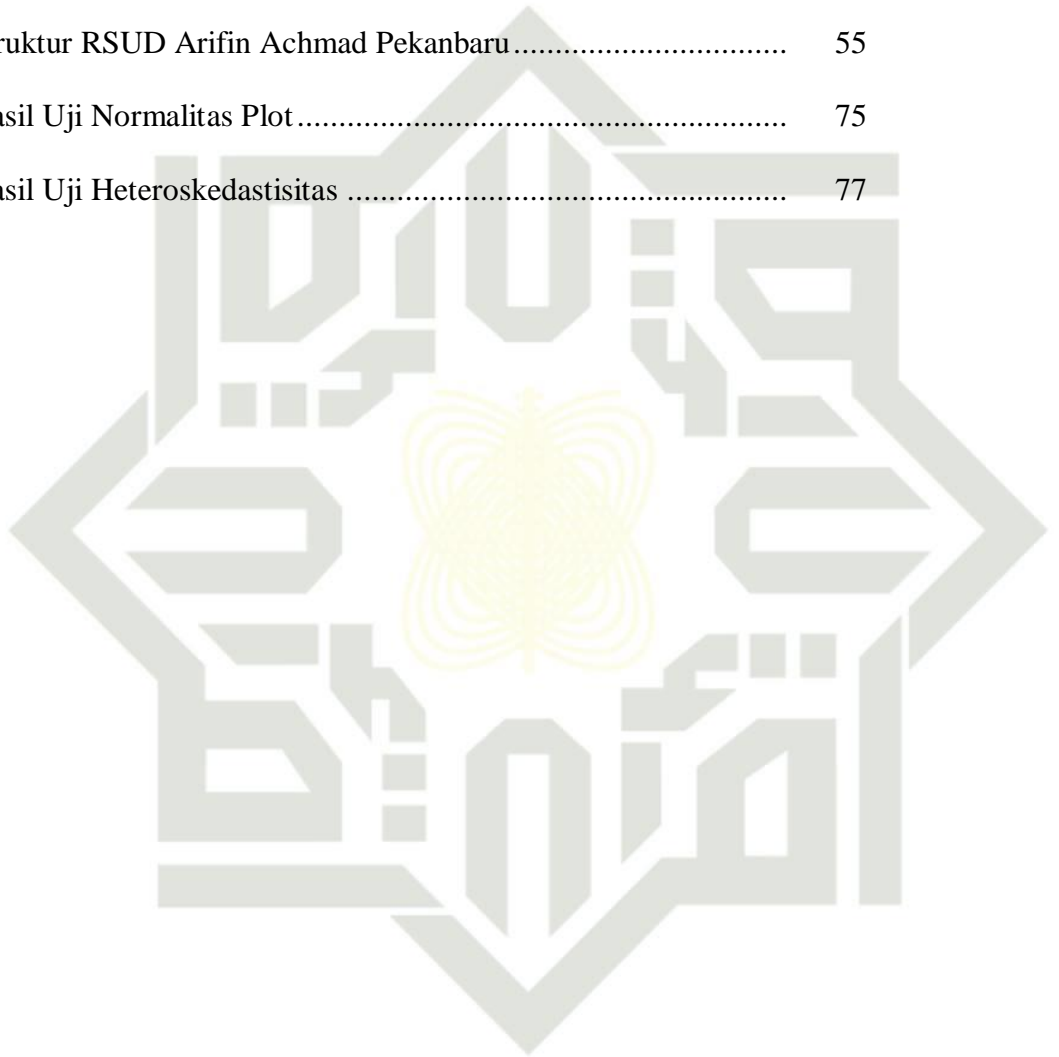
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Struktur RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.....	55
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Plot.....	75
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi pada saat ini, banyak dirasakan manfaatnya terutama di bidang usaha jasa maupun industri. salah satu efek dari kemajuan teknologi tersebut yaitu, semakin berkurangnya pelibatan manusia dalam pekerjaan. perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh kepada masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan, yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, suatu perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik dalam melaksanakan kegiatannya apalagi sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia adalah aset penting dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada di suatu perusahaan. Penentu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif.

Kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut pendapat **Kasmir (2016)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan yang di harapkan perusahaan tersebut, maka tujuan perusahaan mudah untuk dicapai. Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang dapat mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka

untuk mencapai tujuan. Dengan begitu, adanya karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting perusahaan yang bertugas untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan. Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut pendapat **Mangkunegara (2014)**. Kualitas kerja yang dimaksud adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan sedangkan kuantitas kerja merupakan ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Setiap karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda, namun perbedaan potensi setiap karyawan dapat dioptimalkan bukan hanya dapat meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelayanan kesehatan diselenggarakan oleh manusia yang terdiri dari berbagai jenis profesi pelayanan kesehatan. Namun sebagai manusia pasti memiliki emosi yang bersifat dinamis, sehingga kadang-kadang mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh manusia tersebut, tanpa disadari dapat berubah menjadi kurang bermutu. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang selalu berupaya memenuhi harapan pasien. Untuk mencapai keadaan sehat sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, banyak faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah tenaga kesehatan atau sumber daya manusia kesehatan.

Instalasi Rawat Inap Surgical RSUD Arifin Achmad adalah salah satu unit kerja atau tempat Penyelenggaraan Pelayanan Fungsional meliputi Pelayanan Medis, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Penunjang Medis, Kegiatan Penelitian Pengembangan Pendidikan Pelatihan dan Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit. Pelayanan Medis yang diberikan disini adalah Pelayanan Rawat Inap Bedah, Bedah Urologi, Bedah Orthopedi, Bedah Saraf, Bedah THT, Bedah Gigi Mulut dan Penyakit Mata. Kepala Instalasi Surgikal RSUD Arifin Achmad menjelaskan, ada empat klasifikasi kamar pada instalasi Surgikal, yakni Mawar (Kelas I), Cenderawasih (Kelas II) Flamboyan (Kelas III) dan Dahlia (Kelas III) yang menjadi sorotan adalah pelayanan pasien Kelas III, dalam hal ini ruangan Anyelir dan Dahlia, karena ramai dan dengan frekuensi aktivitas yang sangat tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut data jumlah perawat ruangan surgical rumah sakit umum daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dari tahun 2018-2022 :

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Perawat Ruangan surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dari Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Perawat (Orang)
1.	2018	57
2.	2019	58
3.	2020	56
4.	2021	55
5.	2022	54

Sumber data : RSUD Arifin Achmad Tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui jumlah Perawat Ruangan surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dari tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami penurunan. Berdasarkan laporan bagian surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru terjadi pengurangan dikarenakan pensiun dan mutasi. Hal ini dilakukan berdasarkan kebijakan rumah sakit guna sebagai pembinaan, hal ini dilakukan karena adanya penurunan kinerja Perawat. Dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja Perawat dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Perawat.

Berikut disajikan data penilaian kinerja Perawat bagian surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dari 2018-2022 :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Perawat bagian surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dari 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Penilaian Kinerja					
		Baik 18-21		Sedang 14-17		Kurang 11-13	
		Baik	%	Sedang	%	Kurang	%
2018	57	20	45,5%	12	27,3%	12	27,2%
2019	58	23	47,9%	13	27,1%	12	25,0%
2020	56	19	47,5%	10	25,0%	11	27,5%
2021	55	18	47,4%	11	28,9%	9	23,7%
2022	54	16	45,7%	9	25,7%	10	28,6%

Sumber data : RSUD Arifin Achmad Tahun 2022

Dari tabel 1.3 diatas, terdapat penurunan kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru bagian surgical. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu nilai 22-25 masuk kedalam kriteria sangat baik, nilai 18-21 masuk kriteria baik, nilai 14-17 masuk kriteria sedang, nilai 11-13 masuk kedalam kriteria kurang, <10 masuk kedalam kriteria sangat kurang. Secara keseluruhan semua perawat pada tahun 2018-2022 silih berganti masuk kedalam beberapa kriteria baik, sedang dan kurang. Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti kedisiplinan, kerjasama dan kompetensi. Terlihat persentase kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru masih memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2018 penilaian kinerja yang kurang sebesar 27,2%, tahun 2020 naik menjadi 27,5%, tahun 2022 naik menjadi 28,6%. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru kurang nyaman untuk perawat.

Sejalan dengan penelitian terdahulu **Norianggono (2017)**, yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat juga penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian diatas yaitu menurut **Rahmawanti (2018)**, yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017), menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Para perawat serta dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja. **Joseph (2016)**, mengemukakan lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan **NitiseMITO dalam Virgiyanti dan Sunuharyo (2018)**. Selain lingkungan kerja fisik juga terdapat lingkungan kerja non fisik. Menurut **Sedarmayanti (2017)**, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Tabel 1.3**Lingkungan Kerja Non fisik Perawat (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru**

KETERANGAN	KONDISI
Kerja sama	Baik
Komunikasi	Kurang Baik
Pengendalian Diri	Kurang Baik
Kepuasan Kerja	Baik

Sumber data : RSUD Arifin Achmad Tahun 2022

Dari Tabel 1.3 diketahui keadaan lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad kurang baik. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa perawat yang bertugas di ruangan yang berbeda dimana terdapat kurangnya komunikasi antar perawat yang bertugas satu ruangan maupun dengan ruangan yang berbeda, selain itu perawat sering mengalami miskomunikasi dengan atasan dikarenakan informasi yang diberikan kurang jelas disampaikan. Kurangnya pengendalian diri dimana itu merupakan tanggung jawab tiap perawat untuk tetap menyelesaikan tugasnya secara profesional, kepuasan kerja dari tiap perawat sudah cukup baik dikarenakan perawat merasa termotivasi dan terpacu dalam bertugas dimana itu sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Banyaknya persoalan yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang berujung pada stres yang harus dihadapi, dimana tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan. Adanya perasaan tertekan dapat membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien, tidak teratur dan kerap kali membuat kekeliruan yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Siagian (2016)** Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut **Veithzal (2017)** Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Tabel 1.4 Uraian Tugas Perawat Bagian Surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru

Posisi	Perawat Bagian Surgical
Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara administratif dan fungsional bertanggung jawab terhadap bagian Poliklinik 2. Secara teknis dan operasional bertanggung jawab terhadap dokter penanggungjawab pasien
Uraian Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan alat-alat yang diperlukan untuk rencana kegiatan operasi 2. Melakukan pengkajian ulang terhadap pasien yang akan dilakukan tindakan operasi sesuai format yang ditentukan 3. Melaksanakan fungsi dalam membantu dokter sesuai kewenangan dan prosedur yan ditentukan 4. Melakukan evaluasi terhadap tindakan yang telah dilakukan 5. Memberikan informasi secara jelas terhadap pasien maupun keluarga mengenai tindakan pembedahan sesuai batas wewenang 6. Merapikan dan membersihkan kembali ruang dan peralatan yang dipakai dengan proses sterilisasi 7. Membuat sensus atau pengumpulan pasien secara benar dan sesuai format yang ditentukan

Sumber data : RSUD Arifin Achmad Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai uraian tugas perawat bagian surgical Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru banyak mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas seperti tabel diatas. Banyak perawat tidak menguasai semua uraian tugas tersebut sehingga menimbulkan stress dalam melaksanakan semua kegiatan di rumah sakit. Hal tersebut sangat mempengaruhi dari kinerja perawat yang semakin menurun saat melakukan tugas diluar batas kemampuannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa perawat ,permasalahan yang dihadapi perawat yang dapat menimbulkan stres adalah keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai.Jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat, Beban kerja yang meningkat akibat bertambahnya pasien rujukan dari puskesmas setiap harinya membuat beberapa perawat mengalami kelelahan secara fisik dan mental yang juga sangat berpotensi mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas perawat. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan fisik dan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan suasana hati dan dapat menimbulkan stres pada perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh **Indriyani (2009)**, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh **Ruswanti dan Ostevi (2013)**, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan permasalahan yang dihadapi Rumah sakit, Oleh karena itu pentingnya dilakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi dan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga peneliti mengajukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru?
- Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru?
- Apakah Lingkungan kerja non fisik dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik secara parsial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, stres kerja dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru.

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya disiplin kerja dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

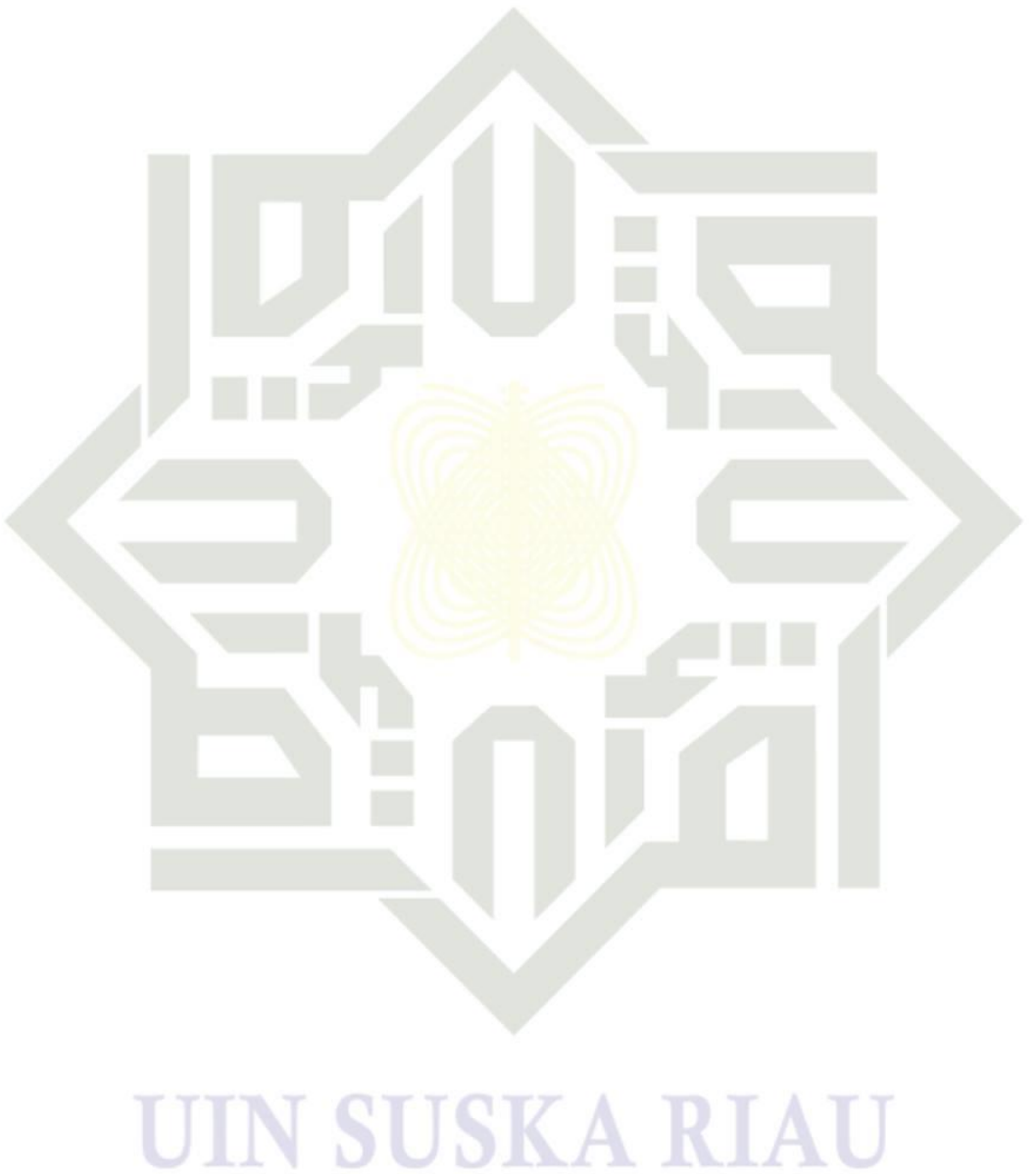
Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Hasibuan (2019)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2019)**, terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Larasati (2018)**, menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

(1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

(2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

(4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut **Kasmir (2019)**, kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut **Afandi (2021)**, kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut **Hasibuan (2018)**, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut **Mangkunegara (2019)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut **Kasmir (2019)**, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,

2.2.2 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh **Robbins dalam Bandari (2016)**, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

2.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut **Wibowo (2010)**, ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- a. *Corporate level*, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Senior manajemen level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional atau departement level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level*, merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level*, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut **Sedarmayanti (2016)**, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik. Menurut **Azharuddin (2019)**, lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan telah menjadi perhatian dari beberapa penelitian sebelumnya

Adapun penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah satu hal yang penting dalam instansi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

2.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan psikis (non fisik) adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Menurut **Afandi (2016)**, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan instansi tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin instansi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Siagian (2014)**, bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hubungan rekan kerja setingkat. hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3 .Kerja sama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.4 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Menurut **Afandi (2018)**, stres kerja diartikan sebagai tanggapan dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga melampaui batas kemampuan seorang karyawan yang dapat menyebabkan

rasa sakit, tidak nyaman dan merasakan ketegangan karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Menurut **Veithzal (2015)**, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemauan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan tersebut akan muncul gejala stres yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang tinggi sehingga mereka menjadi lebih mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2.4.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja menurut **Hasibuan (2014)** :

- a. Adanya tekanan dan sikap dari pimpinan yang kurang adil
- b. Kurang memadainya waktu dan peralatan kerja.
- c. Adanya konflik kerja baik kantar pribadi dengan pimpinan maupun sekelompok kerja.
- d. Balas jasa yang terlalu rendah
- e. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

2.4.2 Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut **Robbins dalam Herlina (2019)**, sebagai berikut:

- (1) Gejala Fisiologis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gejala fisiologis dapat ditandai melalui gejala seperti adanya peningkatan detak jantung dan meningkatnya tingkat pernafasan seseorang, tekanan darah tinggi, merasakan sakit kepala serta mengakibatkan serangan jantung.

(2) Gejala Psikologis

Gejala psikologis ditandai melalui gejala seperti merasakan kondisi ketegangan, kondisi kecemasan, mudah untuk marah, merasakan jenuh, dan perilaku suka menunda-nunda.

(3) Gejala Perilaku

Adapun gejala yang dapat dilihat dari perilaku yang ditandai melalui gejala seperti perubahan kebiasaan pola makan, meningkatnya kebiasaan dalam merokok, tingkat absensi meningkat, mengonsumsi minuman beralkohol, perubahan dalam produktivitas kerja, mengalami gangguan tidur.

2.4.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Berney dan Selye (dalam Asih, 2018)**, mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. Eustress (good stress)

yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.

- b. Distress

yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- c. Hyperstress

yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

- d. Hypostress,

yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Distress merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja.

Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat

mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. Hyperstress adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. Hypostress merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2.4.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut **Afandi (2018)** :

1. Tuntutan tugas
merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran
berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi
gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)**, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Ahyar Yuniawan (2015), tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja. Dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat studi pada RS panti wilasa citarum semarang diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini dijelaskan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam organisasi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut **Vanchapo (2020)**, adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Hal ini di dukung dengan penelitian **Nuryanti (2014)**, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Ayat Al-Qur’an tentang kinerja :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”. (Q.S Al-Ahqaf : 19)

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari

kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.6.2 Pandangan islam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang baik tentu sangat menentukan hasil kerja karyawan. Sebuah organisasi/perusahaan sudah seharusnya memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Allah berfirman di dalam Surah Al-Hujurat ayat 10 yang berbunyi :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya :”Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”. (Q.S Al-Hujurat : 10)

2.6.3 Pandangan islam Stres Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al- Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Al-Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Pada dasarnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah memperingatkan dalam Q.S Yusuf ayat 87 yang berbunyi sebagai berikut:

يٰۤاِبْنَىۤٓ اٰذْهٰبُوۡا فَتَحَسَّسُوۡا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيهِ وَا لَا تَاۡيَسُوۡا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ ۗ
 اِنَّهٗ لَا يَآئِسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْكٰفِرُوۡنَ

Artinya :*“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir”.* (Q.S Yusuf : 87)

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015) Vol 4, No. 1, Tahun 2015,	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang)	variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara individu, semuanya mempunyai hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b. Variabel (Y) Kinerja	a.Lokasi dan waktu penelitian b.Sampel c.Populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Friska Aprilia (2017) JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.	a. Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b. Variabel (Y) Kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi
3	Lindanur Sipatu (2013) Jurnal katalogis, Vol 1 I No.1, Januari 2013, ISSN: 2015-2019	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.	a. Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b. Variabel (Y) Kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi
4	Rahmi Maharani, dan Apri Budianto (2019) Dalam Journal Of Management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (327-332)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stress kerja yang meningkat.	a. Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b. Variabel (Y) Kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi
5	Meylin Rahmawati dan Irwana (2020) Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dan kepuasan kerja tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja	a. Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b. Variabel (Y) Kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi



		Sebatik	perawat.		
6	Aidil Muzammil (2014) Jom Fekon Vol.1 No.2 Oktober 2014	Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru	Untuk kinerja perawat belum maksimalnya dalam pengumpulan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, dan menyeluruh.	a.Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja	a.Lokasi dan waktu penelitian b.Sampel c.Populasi d.Variabel (Y)
7	Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 pISSN :2443- 2830 eISSN: 2460- 947	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.	Variabel stres kerja lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a.Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b.Variabel (Y) Kinerja	a.Lokasi dan waktu penelitian b.Sampel c.Populasi
8	Yose Dodi Pratama, Arifah Devi Fitriani, dan Juliandi Harahap (2020) Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 6 No. 2 Oktober 2020 Universitas Ubudiyah Indonesia eISSN : 2615-109X	Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. R.M. Djoelham	Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa hampir seluruh responden memiliki hubungan yang baik bagi sesama teman kerja maupun atasan.	a.Dalam penelitian ini terdapat disiplin dan stres kerja b.Variabel (Y) Kinerja	a.Lokasi dan waktu penelitian b.Sampel c.Populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	Lalu Erwin Musyaddat, Surati, dan Akmad Saufi (2017) Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Nopember 2017	Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat RSJ Mutiara Sukma Prov. NTB	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap Stres Kerja	a. Variabel (Y) Kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi d. Judul
10.	Muhammad Harunan Rumoning Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958 - 967 ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat	Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Disiplin Kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	a. Meneliti tentang pengaruh stress kerja b. Variabel Y (Kinerja)	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Sampel c. Populasi

2.8 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

A. Variabel bebas (independent)

- Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)
- Stres Kerja (X2)

B. Variable terikat (dependen)

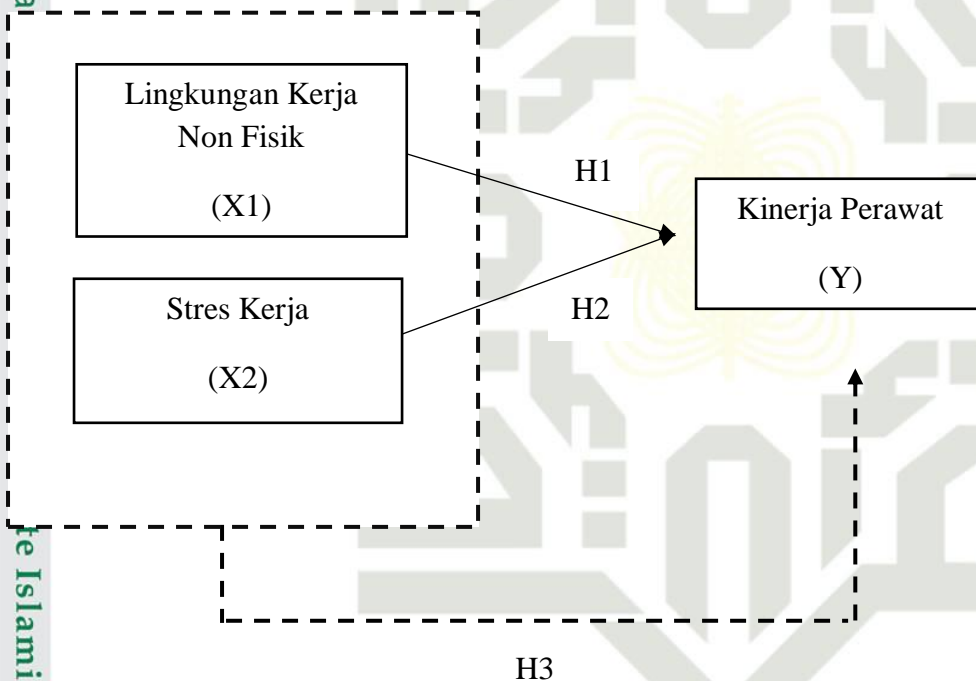
- Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sugiyono (2015)**, Mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir ialah cerminan dalam proses riset yang dicoba oleh riset ini. Itu pula dengan memandang kerangka berfikir bisa dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) serta (X2) dengan variabel dependen (Y)

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)



Sumber : Siagian (2018)

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
- .-> : Hubungan secara simultan

- X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik
- X2 = Stres Kerja
- Y = Kinerja



Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Nama variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Robbins dalam Bandari (2016)	Likert
2	Lingkungan kerja non fisik	lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan Siagian (2014)	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan (Siagian 2014)	Likert
	Stres kerja (X2)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian 2014)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi Afandi (2014)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₁ : Di duga Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Berdasarkan peneliti sebelumnya oleh Muhammad Harunan Rumoning (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat berdasarkan hasil Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Disiplin Kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₂ : Di duga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad pekanbaru.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Dengan hasil Variabel stres kerja lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

: Di duga lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat bagian surgical pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya Lalu Erwin Musyaddat, Surati, dan Akmad Saufi (2017) dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat RSJ Mutiara Sukma Prov. NTB dengan hasil Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III**METODE PENELITIAN****3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2022 sampai selesainya penelitian dilakukan.

3.2 Populasi dan Sampel**3.2.1 Populasi**

Menurut **Sugiyono (2014)**, popuasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam populasi ini jumlah perawat bagian surgical (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru, yaitu sebanyak 84 Orang. Akan tetapi perawat surgical yang diperbolehkan untuk diteliti sebanyak 54 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014)**, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun teknik pengambilan sampel pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini menggunakan pendekatan non Probability Sampling dengan teknik Sampling jenuh/sensus. Menurut **Sugiyono (2017)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat surgical yang diperbolehkan untuk di teliti sebanyak 54 Orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.3.1 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian **Sujarweni (2020)**. Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

3.3.2 Kuesioner

Menurut **Sudaryono (2018)**, mendefinisikan angket atau kuesioner ialah sebagai teknik ataupun cara untuk mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya atau menjawab secara langsung dengan responden). Dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala Likert merupakan skala yang memungkinkan responden menjawab atau memberikan tanggapan pada tingkat yang berbeda dari setiap objek yang akan diukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Kuantitatif

Menurut **sugiyono (2014)**, Data kuantitatif ialah informasi yang ditanyakan berupa angka serta bisa dianalisis secara statistik ataupun dihitung secara matematik. Ada pula informasi kuantitatif dalam riset ini ialah informasi yang berbentuk angka-angka yang yang diperoleh dari Rumah sakit umum daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)**, data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data sekunder dalam penelitian ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi

3.4.3 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data **Sugiyono (2014)**. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan kinerja perawat yang didapat langsung dari responden.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2018)**. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau dikenal juga dengan korelasi pearson. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya, item angket dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila kriteria suatu pengujian menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka ukuran kuesioner yang dipakai sudah reliabel **Ghozali (2018)**.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS. Uji asumsi klasik ini meliputi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen **Nurul (2018)**. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = \frac{1}{\text{tolerance}}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scater plot.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik regresi berganda didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal dari dua variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat) **Sugiyono (2014)**. Model regresi linier berganda ialah penjelasan hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas).

Menurut **Sugiyono (2014)**, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₂ = Stres Kerja

e = error (Tingkat Kesalahan)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

3.8 Uji hipotesis Data

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian **Sugiyono (2014)**.

3.8.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Ghozali (2018)**, Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R². Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
- R = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel Penelitian
- n = Jumlah

Sampel Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value <0,05
- b. Ho diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value >0,05

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

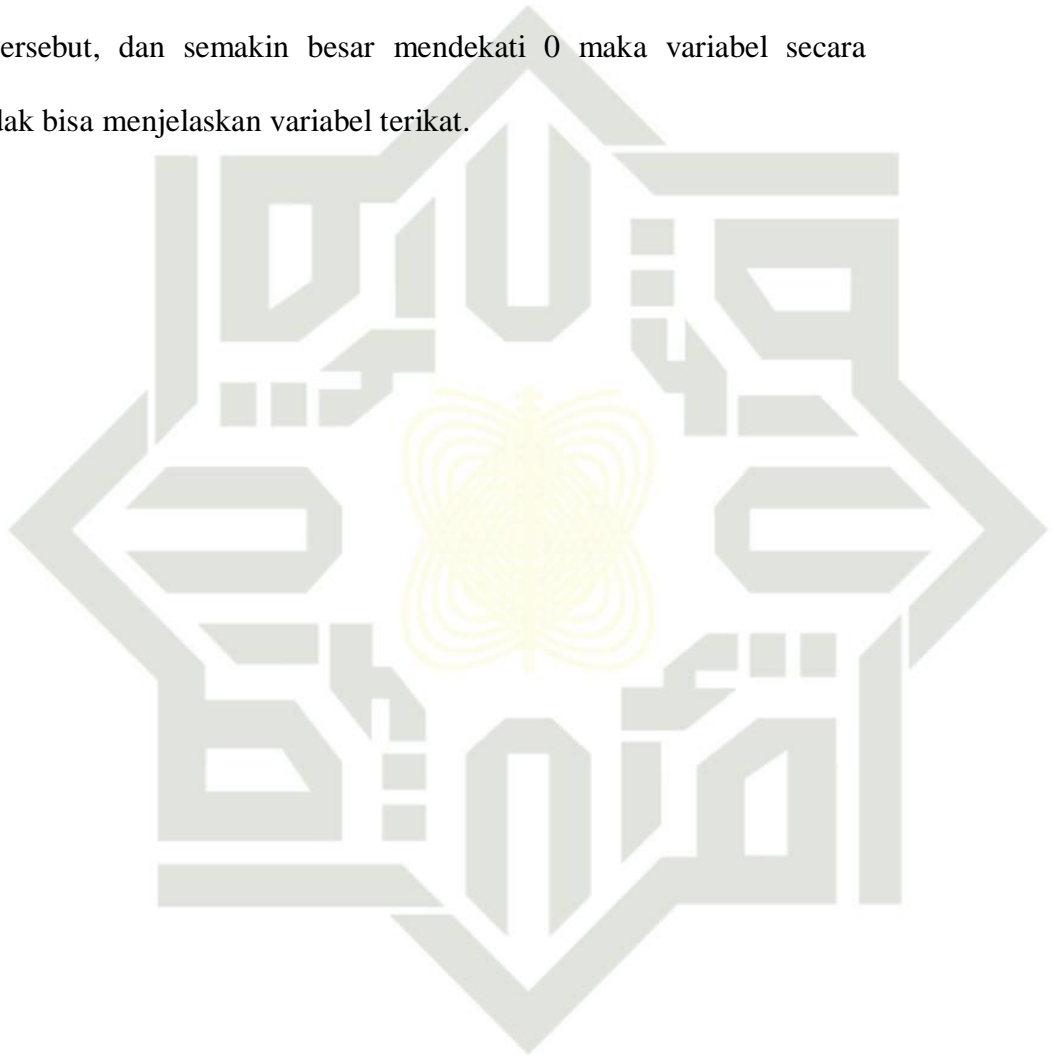
Menurut **Ghozali (2018)**, Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas ataupun independen secara individu dalam menerangkan alterasi variabel independen. Salah satu metode melaksanakan uji t merupakan dengan menyamakan nilai statistic t dengan titik kritis bagi tabel. Apabila nilai statistic t hasil perhitungannya lebih besar dibanding nilai t.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Sejak tahun 1999 ditetapkan sebagai rumah sakit kelas B pendidikan berdasarkan Surat Gubernur Kepala Daerah Propinsi Tingkat I Riau No. 440/Binsos/3268 tanggal 16 Desember 1999 menetapkan RSUD menjadi Rumah Sakit kelas B Pendidikan. Tahun 2001 sebagai tempat Pendidikan Fakultas Kedokteran Universitas Riau , sebagai tempat pelaksanaan diklat berbagai profesi kesehatan lainnya dan sebagai Rumah Sakit jejaring Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS). Selanjutnya putra-putri bangsa khususnya putra-putri Riau memperoleh peluang besar mengikuti pendidikan dan mengabdikan diri sebagai dokter dengan pembiayaan yang relatif terjangkau di Provinsi Riau sehingga tersedia SDM yang siap ditugaskan di daerahnya sendiri, lebih mendekati diri dengan masyarakat, sekalipun jauh dipencil. Tahun 2012 dilakukan sertifikasi akreditasi rumah sakit.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terletak diatas tanah seluas 5,5 Ha dengan bangunan yang didirikan dan digunakan untuk operasional pelayanan sampai saat ini seluas 82.352 m² , berada di jalan Diponegoro No.02 Pekanbaru, Kelurahan Sumahilang Kecamatan Pekanbaru Kota, dan mempunyai 752 tempat tidur dengan tingkat hunian rata-rata 85,39% per tahun. Jangkauan pelayanan Rumah Sakit meliputi seluruh Wilayah Provinsi Riau karena merupakan pusat rujukan di Provinsi Riau. Pada saat ini RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terletak di Pusat Ibu Kota Provinsi Riau dan dengan luas lahan yaitu 5,5 Ha,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan Luas Bangunan : 82.352 m², berupa gedung tunggal dan bertingkat 2 lantai, 3 lantai, 4 lantai, 5 lantai dan 7 lantai, dan sesuai master plan rumah sakit pada tahun 2016 akan dibangun gedung servis building.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sebagai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Provinsi Riau di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum Daerah milik Pemerintah Provinsi Riau memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan, maka RSUD Arifin Achmad melakukan perbaikan mutu secara terus menerus dan berkelanjutan dilakukan, melalui peningkatan fasilitas, perbaikan system yaitu melalui sertifikasi Akreditasi, ISO 9001:2008, dengan sasaran mengubah pola pikir (mindset), budaya kerja (culture-set), dan sistem manajemen mutu.

Upaya tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkesinambungan yang berujung pada pelayanan prima, pelayanan kesehatan dengan pelayanan memuaskan, pelayanan sesuai harapan, serta mempunyai daya saing internasional. Pelayanan prima dan mudah diakses berdampak pada masyarakat menjadi sehat, dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang sehat. Pelayanan rawat jalan merupakan pintu pertama rumah sakit untuk pelayanan pasien rawat jalan tidak rawat dan tidak darurat. Rawat jalan RSUD Arifin Achmad terdiri dari 17 poli klinik, jam dimulainya pelayanan rawat jalan oleh dokter spesialis Jam buka 08.00 s.d. 14.00 setiap hari kerja kecuali Jum'at, Keberhasilan capaian kinerja ini sangat didukung oleh tersedianya sumber daya manusia, fasilitas lengkap dan didukung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

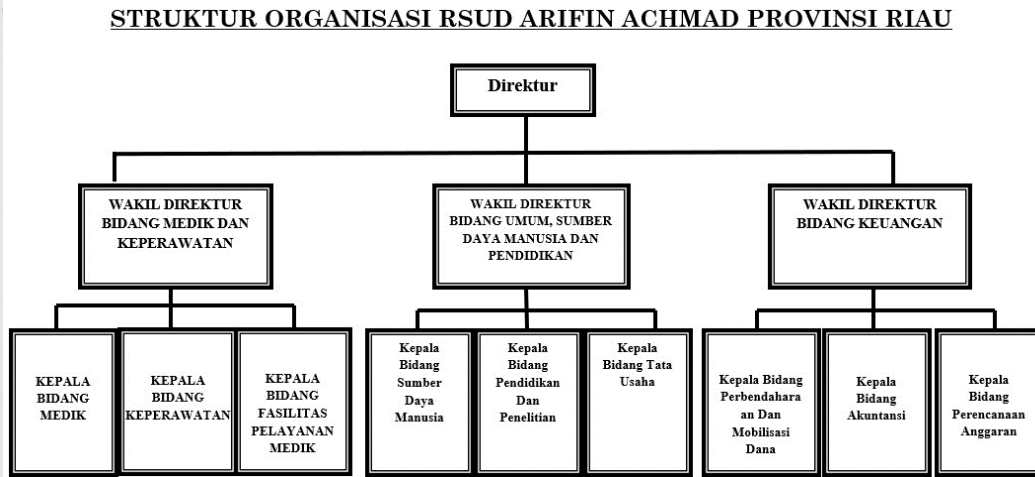
oleh manajemen yang berkomitmen tinggi terhadap mutu pelayanan kepada masyarakat. Mudahnya akses dan berkualitasnya pelayanan rawat jalan. RSUD Arifin Achmad berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan di Provinsi Riau, sehingga dapat mendukung dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kelanjutan pengentasan kebodohan.

Perbaikan pelayanan secara terus menerus dilakukan guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dengan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengadaan sarana dan prasarana pelayanan serta perbaikan sistem pelayanan. Meningkatnya indeks kepuasan pelanggan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dan tercapainya 100% waktu tanggap pelayanan di Instalasi Gawat Darurat dan waktu tunggu pelayanan Instalasi Rawat Jalan merupakan indikator keberhasilan RSUD Arifin Achmad dalam “Mewujudkan pelayanan bermutu kepada masyarakat”.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSUD Arifin Achmad ditetapkan berdasarkan peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008 tanggal 30 desember 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Inspektorat, Badan perencanaan pembangunan Daerah dan lembaga teknis Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau



Sumber : RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2022

Susunan Organisasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terdiri dari :

1. Direktur
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan, terdiri dari :
 - a. Kepala Bidang Medik
 - b. Kepala Bidang Keperawatan
 - c. Kepala Bidang Fasilitas Pelayanan Medik
3. Bidang Umum Sumber Daya Manusia dan Pendidikan
 - a. Kepala Bidang Sumber Daya Manusia
 - b. Kepala Bidang Pendidikan dan Penelitian
 - c. Kepala Bidang Tata Usaha
4. Wakil Direktur Bidang Keuangan
 - a. Kepala Bidang Perbendaharaan dan Mobilitas Dana
 - b. Kepala Bidang Akuntansi
 - c. Kepala Bidang Perencanaan Anggaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Visi dan Misi RSUD Arifin Achmad

Adapun Visi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau antara lain:

- 1) Rumah Sakit Pusat Rujukan Rumah sakit yang berfungsi sebagai pusat pemberi Pelayanan rujukan di Provinsi Riau yang berkualitas dengan pelayanan unggulan di bidang pelayanan Trauma, Onkologi, dan pelayanan Jantung.
- 2) Berdaya Saing Internasional Melaksanakan seluruh jenis Pelayanan kesehatan yang diberikan memenuhi standar rumah sakit kelas dunia, dan mengutamakan keselamatan pasien sehingga menjadi Rumah sakit pilihan utama masyarakat Riau.

Dalam setiap prosedur dan tata kerja medis dan non medis mengacu kepada standar rumah sakit kelas dunia, Sumber daya manusia yang handal berorientasi kepada perkembangan terkini pada pelayanan kesehatan yang sudah dibuktikan bermanfaat secara ilmiah (evidence based medicine). Keselamatan pasien mempunyai makna bahwa setiap tindakan medis dan non medis yang diberikan kepada pasien selalu mengikuti prosedur dan tata kerja yang mengutamakan keselamatan pasien.

Rumah sakit menjalankan fungsi Pendidikan dan Penelitian yang mandiri dukungan SDM, sarana dan prasarana yang lengkap, dimana RSUD Arifin Achmad merupakan rumah sakit kelas B pendidikan utama Kedokteran dan kesehatan lainnya serta sebagai tempat penelitian dibidang kesehatan. Mandiri dalam pengertian bahwa rumah sakit dengan seluruh SDM, sarana dan prasarana yang mendukung pendidikan dan penelitian guna menunjang kegiatan Pendidikan Profesi Kedokteran dan Profesi kesehatan lainnya yang melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelayanan berinovasi tinggi. Adapun Misi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau antara lain:

1. Menyelenggarakan fungsi pelayanan kesehatan sesuai dengan standar internasional dan menjadi pilihan utama masyarakat Riau.
2. Menyelenggarakan rumah sakit pendidikan dan penelitian yang mandiri dan berinovasi tinggi.
3. Menyelenggarakan peningkatan Sumber daya manusia (SDM) yang profesional berstandar internasional dan beretika.
4. Mengembangkan pelayanan administrasi manajemen dan keuangan yang transparan dan akuntabel.

4.4 Tugas Pokok Dan Fungsi RSUD Arifin Achmad

RSUD Arifin Achmad merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau yang dipimpin oleh seorang direktur utama, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, yaitu “Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad mempunyai fungsi melaksanakan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan umum, Wakil Direktur Medik dan Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, Wakil Direktur Bidang Keuangan serta Jabatan Fungsional
2. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Wakil Direktur Medik dan Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, Wakil Direktur Bidang Keuangan serta Jabatan Fungsional
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan Wakil Direktur Medik dan Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, Wakil Direktur Bidang Keuangan serta Jabatan Fungsional
4. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4.5 Tujuan dan Sasaran Strategis RSUD Arifin Achmad

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Tujuan strategis RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau “Terwujudnya pelayanan paripurna berstandar internasional”. Adapun sasaran strategis RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan perwakilan bagian integral dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat menjamin suksesnya pelaksanaan pembangunan jangka menengah yang bersifat

menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan stres kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan $t_{hitung} 2,220 > t_{tabel} 2,008$ dan $Sig 0,31 < 0,05$.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} 4,631 > t_{tabel} 2,008$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan karena tanggapan responden saat melakukan pengisian kuesioner memberikan tanggapan yang positif dan mendukung penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian pada variabel dari stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 57,714 > F_{tabel} 3,18$ dengan Sig. 0,000 < 0,05 dan dengan Nilai R Square sebesar 0,694 atau 69,4%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik dan stres kerja sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika perawat mengalami stres dalam bekerja akan mengakibatkan kinerja mereka akan menurun. Maka pihak rumah sakit harus dapat mengontrol perawat tanpa harus menambah tekanan yang dapat menyebabkan tumbuhnya tingkat stres kerja pada perawat.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat, oleh karena itu hendaknya rumah sakit memperhatikan kenyamanan interaksi dan komunikasi antar perawat dan atasan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik lagi.

3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang tidak diteliti penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahyar, Yuniawan. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya)*.” *Diponegoro Journal of Management* 4 (2015):1–12.
- Aidil Muzammil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru*, Jom Fekon Vol.1 No.2. Oktober 2014.
- Al-Qur’anul karim. *Al-Qur’an dan terjamahnya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Azharuddin, R. A. (2019). *Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Bantoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fiska Aprilia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*, JOM
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayau S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-14, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Ismail Solihin. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga Rama
- Difayoga, Ahyar Yuniawan. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang)*, Vol 4, No. 1, Tahun 2015
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lalu Erwin Musyaddat, Surati, dan Akmad Saufi. 2017. *Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat*, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Nopember 2017
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indur Sipat. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu*, eJurnal Katalogis Vol. 1 No. 1, Januari 2013
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Meylin Rahmawati, dan Irwana. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik*, Jurnal Ekonomika Vol. 11 No. 2, Juni 2020

Muhammad Harunan Rumoning. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat*, Jurnal EMBA Vol.6 No.2, 2018

Nitisemito. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso)*. Jurnal Manajemen Personalia, 183.

Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2, Desember 2018

Rahmi Maharani¹, dan Apri Budianto. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*, Journal of managementReview Vol. 3 No. 2, Mei 2019

Sudarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media

Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yose Dodi Pratama, Arifah Devi Fitriani, dan Juliandi Harahap. 2020. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020*, Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi sepuluh jilid dua*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1

Assalamualaikum wr.wb.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Bagian Keperawatan

Ruang Surgical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Suska Riau dengan lokasi penelitian berada pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Judul penelitian saya adalah judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Surgical Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru” .

Untuk mendapatkan Penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya . Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

UIN SUSKA RIAU

DESSY RAHMAWATY

NIM. 11970123614



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin :

3. Umur : _____

20-25 th 31-35 th

26-30 th Diatas 35 th

4. Pendidikan terakhir : _____

SD SMA Strata1

SMP Diploma

5. Lama bekerja : _____

1-5 th 11-15 th

6-10 th Diatas 16 th



Lampiran 3

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pertanyaan.
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada Teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Cukup Setuju (CS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terimakasih atas partisipasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. VARIABEL KINERJA PERAWAT (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
3.	Saya bekerja secara produktif dan efisien					
4.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
5.	Saya bersedia membantu pekerjaan teman					
6.	Saya akan meminimalisirkan resiko pekerjaan dengan teliti					
7.	Saya mampu memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja dengan baik					
8.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
9.	Saya mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Sistem di perusahaan memfasilitasi kerjasama semua bidang					
2.	Tersedianya sistem yang mendukung kerjasama					
3.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
4.	Saya menyadari tugas dan fungsinya perusahaan					
5.	Saya merasa pimpinan menghargai saya sebagai pegawai					
6.	Pimpinan mampu memberikan arahan serta bimbingan bekerja					
7.	Saya bekerja sama dengan baik dalam kelompok					
8.	Saya merasa terdapat komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL STRES KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja					
2.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
3.	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
4.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
6.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan ini					
7.	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja					
8.	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya					



Tabulasi Lingkungan Kerja Non Fisik X1

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
1	5	4	3	3	4	4	3	3	29
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	4	5	4	37
4	3	4	4	5	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	3	4	4	4	3	3	5	29
7	3	4	4	5	4	5	5	4	34
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	4	4	4	4	5	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	4	4	4	3	5	4	4	31
12	5	4	5	4	5	4	5	4	36
13	5	4	3	5	4	5	5	4	35
14	5	4	4	5	4	5	5	4	36
15	5	5	5	4	5	5	5	4	38
16	4	4	3	3	4	4	3	3	28
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	3	4	5	4	3	5	4	4	32
21	3	4	4	4	3	5	4	3	30
22	5	4	4	5	4	5	5	4	36
23	2	3	2	3	3	2	3	2	20
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	4	5	5	5	4	38
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	5	4	5	4	5	4	36
33	5	4	5	4	5	4	5	4	36
34	5	4	5	4	5	4	5	4	36
35	5	4	3	3	4	4	3	3	29
36	3	3	3	3	3	3	4	3	25

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	3	4	4	3	3	3	4	4	28
38	5	4	3	5	4	5	5	4	35
39	5	4	3	5	4	5	5	4	35
40	5	4	3	5	4	5	4	4	34
41	4	4	3	5	4	5	5	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8
47	3	4	3	2	2	3	2	3	22
48	3	3	3	2	2	3	2	2	20
49	2	2	2	2	3	2	2	2	17
50	2	2	2	2	2	2	2	2	16
51	2	2	2	2	2	2	2	2	16
52	2	2	3	2	3	2	2	2	18
53	3	2	2	2	2	2	3	2	18
54	3	2	2	2	2	2	3	2	18

Tabulasi Stres Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	total
1	5	4	3	3	4	4	3	3	29
2	5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	3	4	4	5	5	5	5	4	35
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	4	5	4	5	4	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	4	5	5	5	4	38
12	3	4	4	3	3	3	4	4	28
13	3	4	4	3	3	3	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40

arif Kasim Ria



16	3	4	5	4	3	5	4	4	32
17	5	5	5	4	5	5	5	4	38
18	5	4	5	4	5	4	5	4	36
19	3	4	4	5	5	5	5	4	35
20	5	4	5	4	5	4	5	4	36
21	4	3	3	3	3	3	4	3	26
22	3	4	4	3	3	3	4	4	28
23	3	3	3	2	2	3	2	2	20
24	5	5	5	4	5	5	5	4	38
25	5	5	5	4	5	5	5	4	38
26	5	5	5	4	5	5	5	4	38
27	5	4	5	4	5	4	5	4	36
28	5	5	5	4	5	5	5	4	38
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	5	5	4	5	5	5	4	38
31	5	5	5	4	5	5	5	4	38
32	3	4	5	4	3	5	4	4	32
33	5	3	3	3	4	5	3	3	31
34	3	4	4	3	3	3	4	4	28
35	5	4	3	3	4	5	3	3	30
36	3	3	3	3	3	3	4	3	25
37	3	4	4	3	3	3	4	4	28
38	3	4	4	5	5	5	5	4	35
39	5	5	5	4	5	5	5	4	38
40	5	4	3	5	4	5	4	4	34
41	4	4	3	5	4	5	5	4	34
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	4	5	4	5	4	5	4	36
45	4	4	3	5	4	5	5	4	34
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8
47	5	4	5	4	5	4	5	4	36
48	5	4	5	4	5	4	5	4	36
49	3	3	3	2	2	3	2	2	20
50	2	2	3	2	3	2	2	2	18
51	3	2	2	2	2	2	3	2	18
52	3	3	3	2	2	3	2	3	21
53	3	3	3	2	2	3	2	2	20
54	2	2	2	2	2	2	2	2	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
16	2	3	3	4	2	3	2	3	2	24
17	2	4	3	2	3	3	2	3	2	24
18	2	3	3	4	2	3	2	3	2	24
19	2	4	3	2	3	3	2	3	2	24
20	2	3	3	4	2	3	2	3	2	24
21	2	4	3	2	3	3	2	3	2	24
22	2	3	3	4	2	3	2	3	2	24
23	2	2	2	2	2	3	3	2	2	20
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
34	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
35	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
36	2	4	3	2	3	4	2	3	2	25
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
41	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
42	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

43	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
44	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
45	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
47	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
48	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
50	2	2	1	3	3	2	2	2	2	19
51	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
53	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18

a Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Olah Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27,67	55,698	,917	,969
Y2	27,31	56,371	,883	,970
Y3	27,44	57,119	,910	,969
Y4	27,39	55,299	,854	,972
Y5	27,63	57,860	,865	,971
Y6	27,50	57,236	,881	,971
Y7	27,83	58,104	,804	,974
Y8	27,46	55,385	,941	,968
Y9	27,61	55,903	,911	,969

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27,87	51,323	,835	,973
X1.2	27,98	52,207	,920	,969
X1.3	28,02	51,528	,852	,972
X1.4	27,96	50,300	,912	,969
X1.5	27,94	51,148	,907	,969
X1.6	27,80	50,580	,891	,970
X1.7	27,80	50,429	,918	,969
X1.8	28,11	51,233	,926	,968

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,31	45,050	,781	,967
X2.2	28,43	45,306	,912	,960
X2.3	28,30	44,854	,839	,964
X2.4	28,70	44,212	,881	,961
X2.5	28,37	42,275	,920	,959
X2.6	28,33	44,792	,839	,964
X2.7	28,22	43,082	,912	,960
X2.8	28,70	45,684	,895	,961

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perawat (Y)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja perawat	9	0,974	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	8	0,974	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

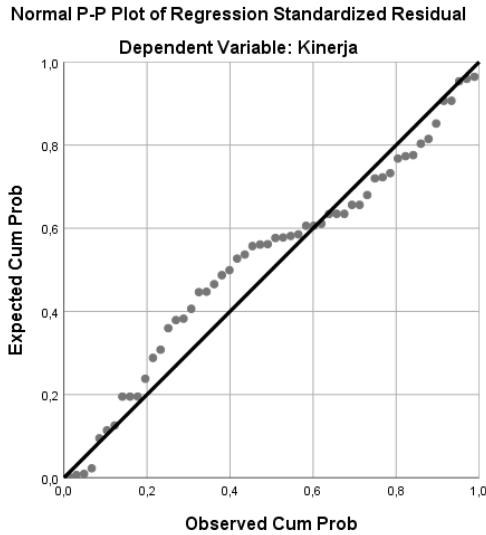
Tabel Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	8	0,967	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficientsa				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	,754	2,903		,260		
	Lingkungan	,290	,131	,283	2,220	,370	2,703
	Stress	,650	,140	,590	4,631	,370	2,703

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

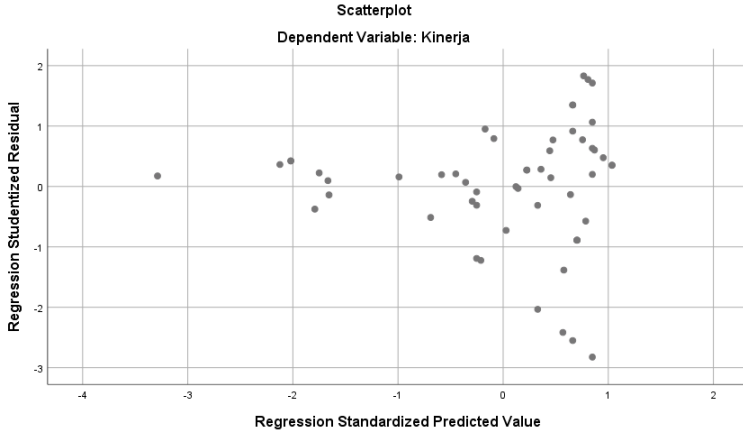
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heterokedastisitas



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	,694	,682	4,717	,637

a. Predictors: (Constant), Stress, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,754	2,903		,260	,796
Lingkungan	,290	,131	,283	2,220	,031
Stress	,650	,140	,590	4,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,754	2,903		,260	,796
Lingkungan	,290	,131	,283	2,220	,031
Stress	,650	,140	,590	4,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Simultan (Uji F)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2568,609	2	1284,305	57,714	,000 ^b
	Residual	1134,891	51	22,253		
	Total	3703,500	53			

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,682	4,717

a. Predictors: (Constant), Stress, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Dessy Rahmawaty lahir di Balai Raja, pada tanggal 14 Desember 2000, penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Sadiman dan Ibu Asmanida dari tiga bersaudara, adik laki-laki saya yang pertama bernama Ahmad Yusuf dan adik yang kedua bernama Albi.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD 06 Balai Raja dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di MTS Yasmi Duri dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA IT MUTIARA dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan praktek kerja nyata (PKL) di kantor pelayanan pajak (KPP) Bengkalis pada tahun 2022 dan melakukan kuliah kerja nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di desa Muntai Barat Kecamatan Bantan, Kabupaten Bengkalis.

Penulis melakukan ujian oral *Comperhensive* pada senin tanggal 16 Oktober 2023 dengan judul skripsi “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN SURGICAL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PEKANBARU** “ dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (S.E).