
Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Afnina¹, Erni Junaida², Herna Linda³, Elvina Sari⁴, Hanafiah⁵

^{1,3,4,5}Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Bustanul Ulum Langsa

²Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Samudra

Email: afnina@stikesbu.ac.id¹, ernijunaida@unsam.ac.id², hernalinda99@gmail.com³, sari.elvina93@gmail.com⁴, hnasution030@gmail.com⁵

Article History:

Received: 16 Juni 2024

Revised: 10 Juli 2024

Accepted: 17 Juli 2024

Keywords: *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres, Kinerja*

Abstract: Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak. Populasi berjumlah 361 karyawan dengan sampel jenuh dalam penelitian ini adalah 109 karyawan yang sudah berstatus PNS. Metode analisis data regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian diperoleh keseluruhan variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan pengaruh variabel stres kerja adalah negatif. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan diikuti oleh stres kerja kemudian lingkungan kerja. Tingkat korelasi antara faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dengan kinerja karyawan yaitu cukup erat atau cukup kuat sebesar 42,1%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pentingnya ketiga variabel tersebut perlu dipertimbangkan dalam suatu organisasi karena memang benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia) adalah aset terpenting yang harus dimiliki dan dipertimbangkan oleh setiap organisasi atau perusahaan ketika mengelola. Istilah sumber daya manusia, yang sering dikenal sebagai sumber daya manusia, mengacu pada individu yang bekerja untuk organisasi. Ketika manajer terlibat dalam tugas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaan mereka, tujuan mereka adalah untuk membantu individu berkontribusi pada pencapaian rencana dan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan harapan karyawan bukanlah hal yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi. Suatu tujuan tidak dapat dicapai dengan mengorbankan tujuan lainnya. Bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang ada secara penuh

dan berkesinambungan, sehingga terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Silaen et al. (2021) Karyawan atau sumber daya lama dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Karena karyawan dapat berperan sebagai perencana, pengubah serta pengendali sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau efektif yaitu apabila telah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu organisasi adalah Rumah Sakit, di mana Rumah Sakit (RS) adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan berupa pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga medis dan para medis, tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi di bidang kesehatan dan sebagai tempat penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan (Herlambang, 2016).

Usaha yang dapat dilakukan seorang manajer/pemimpin untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan diantaranya ialah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kemudian manajer perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai dalam suatu perusahaan sebagai cara komunikasi pimpinan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah pola atau tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba untuk memengaruhi orang lain. Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, manajer perlu untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya. Apabila stres kerja karyawan tidak diperhatikan oleh manajer, maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal, sehingga output perusahaan menjadi kurang baik kualitas maupun kualitasnya (Nurrohmah, 2015).

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sultan Abdul Azis Syah Peureulak terdiri atas tenaga medis, paramedis dan tenaga administrasi yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak yang terikat dengan undang-undang tentang pokok-pokok kepegawaian, sehingga mempunyai spesifikasi tersendiri dalam pembinaannya. Tenaga medis, paramedis, dan administrasi tersebut merupakan sumber daya manusia pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak yang selalu berinteraksi dengan klien. Oleh karena itu, seluruh karyawan rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari para karyawan RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak, sering mengeluhkan bau tak sedap yang ditimbulkan dari aktivitas RS seperti bau obat-obatan, limbah, tanggung jawab kerja yang berat, pasien dan keluarga pasien yang sering ribut dengan para perawat, dan pekerja Cleaning Service (CS) serta tampilan fisik gedung RS yang tidak di cat dengan rapi. Menurut Adha et al. (2019) lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi orang dan dapat berdampak pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. mempengaruhi personil dalam melaksanakan tugas yang telah dialokasikan dan menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, menurut Saputra et al. (2023) lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan akan terdorong untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan yang menyelesaikan kegiatan di lingkungan kerja yang negatif akan menerima hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan dirasakan karyawan RSUD Sultan Abdul Azis

Syah Peureulak, yang mana atasan kurang memberikan motivasi kerja bagi karyawan, pencapaian tujuan perusahaan yang kurang jelas, kurangnya dukungan moril dan spirituil dari atasan, serta belum adanya penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya di atas standar kurang mendapat tanggapan positif dari atasan. Menurut Hasibuan & Saragih (2019), kepemimpinan sangat penting dalam Rumah Sakit karena bawahan mengandalkan kemampuan pemimpin mereka. Pemimpin yang hebat akan mampu mengkomunikasikan optimisme dan pengetahuan sambil mencapai tujuan organisasi. Menurut Inayan et al. (2016) gaya kepemimpinan direktur rumah sakit merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Krismoko (2024) menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada tiga gaya kepemimpinan utama dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter tidak mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan kecenderungan pemimpin untuk meminta ide atau masukan dari anggota tim atau bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan laissez-faire mengacu pada sikap pemimpin yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan terkait tugas-tugas yang mereka kerjakan.

Begitu juga stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Bahaya stres pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak diakibatkan karena kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Oleh karena itu, pihak RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak perlu meminimalisir terjadi stres kerja yang bersifat negatif. Nurrohmah (2015) mengatakan stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. I Komang Budiasa et al. (2021) melanjutkan mengenai stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan perusahaan yang tinggi, target yang tidak tercapai secara terus menerus, dan hilangnya konsentrasi dalam bekerja, yang kesemuanya itu dapat mengganggu kesehatan, menimbulkan sakit kepala dan mual, dan berujung pada ketidakpuasan kerja. Perusahaan harus dikelola secara efektif agar semua karyawan dapat bekerja dengan kemampuan penuh dan tanpa stres. Hasil penelitian Prabowo et al. (2024) menemukan orang yang mengalami stres akan mengalami kegelisahan, kecemasan jangka panjang, ketegangan yang meningkat dalam emosi, proses otak, dan tantangan tubuh individu, yang dapat mengarah pada keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, efek dari stres termasuk mudah marah, ketidakstabilan emosi, keengganan untuk bekerja sama, sulit tidur, dan dapat membahayakan dan mengganggu kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat (Idrus & Risdah, 2023). Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja serta kaitannya dengan variabel kinerja karyawan, dan untuk memperoleh data sesuai informasi yang berhubungan dengan penelitian, maka peneliti langsung mengunjungi objek penelitian yaitu RSUD Sultan Abdul Azis Syah di Peureulak yang berlokasi di Jalan Monisa Desa Lhok Dalam Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Waktu penelitian

dilaksanakan dari bulan September sampai dengan Desember 2023.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kualitatif menggunakan wawancara dengan responden dan dokumentasi sedangkan data kuantitatif diperoleh langsung dari responden arsip RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak

Sumber data menggunakan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi angket pada karyawan RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur, dan jurnal serta media online yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak yang berjumlah 361 orang. Seperti yang tertera di dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Status

No.	Status Karyawan	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	PNS	109	30,2
2	Honorar/Kontrak	201	55,7,
3	Bakti	51	14,1
Jumlah		361	100,0

Sumber: Arsip, Sultan Abdul Azis Syah di Peureulak 2024

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 orang karyawan yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini lebih memfokuskan pada kinerja karyawan khususnya yang berstatus PNS tersebut terutama dalam memberikan pelayanan maksimal kepada pasien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta job description masing-masing. Jenis sampling adalah sampling probability dengan teknik pemilihan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dengan cara penelitian kepustakaan membaca buku-buku dari Perpustakaan, RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak serta bacaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan penelitian lapangan melalui: pengamatan, wawancara, dan kuesioner serta dokumentasi. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor untuk kuesioner variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja serta kinerja karyawan menggunakan skala Likert menurut Riduwan (2019), yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju = 1), TS (Tidak Setuju = 2), CS/N (Cukup Setuju/Netral = 3), S (Setuju = 4), SS (Sangat Setuju = 5).

Metode analisis data, menggunakan analisis deskriptif, lebih menekankan pada aspek pemahaman mengenai gambaran/karakteristik responden. Sedangkan analisis kuantitatif, merupakan metode yang dilakukan dengan analisis data yang bersifat angka, yang diperoleh dari hasil penelitian untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja dengan kinerja karyawan, digunakan rumus regresi linear berganda (Sugiyono, 2021).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel terikat

a = Konstan/Intercept

b₁ = Koefisien variabel bebas yang pertama (lingkungan kerja)

b₂ = Koefisien variabel bebas yang kedua (gaya kepemimpinan)

b₃ = Koefisien variabel bebas yang ketiga (stres kerja)

X₁ = Variabel bebas yang pertama

X₂ = Variabel bebas yang kedua

X_3 = Variabel bebas yang ketiga

e = Error term

Sedangkan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan kriteria pengujian:

t-hitung > t-tabel berarti H_0 ditolak dan menerima H_a

t-hitung < t-tabel berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

Jika tingkat signifikansi < α (0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi > α (0.05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sedangkan uji F dengan kriteria pengujian:

F-hitung > F-tabel berarti H_0 ditolak dan menerima H_a

F-hitung < F-tabel berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji F juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi < α (0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi > α (0.05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk mempertimbangkan kenyataan bahwa besaran derajat kebebasan menurun sehubungan dengan bertambahnya variabel bebas atau variabel penjelas di dalam regresi. Dalam penelitian ini menggunakan level of significant (α) = 0,05 atau 5%. Pengolahan data akan dilakukan dengan penggunaan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23.0

Definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	1. Meja dan kursi 2. Sirkulasi udara 3. Pencahayaan 4. Kebisingan 5. Bau tak sedap 6. Warna 7. Tanggung jawab kerja 8. Perhatian pimpinan 9. Kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2020)	Skala Likert
2	Gaya kepemimpinan (X_2)	Cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi agar karyawan mau bekerja.	1. Motivasi 2. Pencapaian tujuan 3. Panduan 4. Dukungan 5. Penghargaan (Robert & Kinicki, 2019)	Skala Likert
3	Stres kerja (X_3)	Faktor yang menimbulkan stres akibat ketidakseimbangan karakteristik pribadi	1. Beban kerja 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas supervisi 4. Umpan balik	Skala Likert

		karyawan dengan pekerjaannya.	5. Kurang wewenang 6. Frustrasi 7. Kemenduaan peran (Davis & Newstrom, 2017)	
4	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Minat 2. Kepribadian 3. Motivasi 4. Etika kerja 5. Kehadiran 6. Rancangan tugas 7. Pelatihan 8. Peralatan dan teknologi 9. Standar kerja 10. Manajemen 11. Rekan kerja (Mathis & Jackson, 2020)	Skala Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak, dulunya bernama Rumah Sakit Rehabilitasi Medik, yang merupakan bangunan yang dibangun pada masa Kolonial Belanda, dalam kurun waktu 1931-1971, ketika itu bangunan tersebut berstatus Rumah Sakit Umum, kemudian pada tahun 1971, adanya Peraturan Menteri Kesehatan RI tentang kedudukan Rumah Sakit harus di Ibukota Kabupaten, maka Rumah Sakit tersebut diturunkan statusnya menjadi Puskesmas Rawat Inap Peureulak, sedangkan seiring berjalannya waktu, Kabupaten Aceh Timur, Pemerintah Kota Langsa, dan Kabupaten Aceh Tamiang masing-masing telah memiliki Rumah Sakit Umum Daerah, terutama RSUD Langsa, RSUD Aceh Tamiang, dan RSUD Zubir Mahmud di IDI.

Rumah Sakit Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur didirikan berdasarkan Keputusan Bupati Aceh Timur No. 049 tahun 2006, yang juga membentuk Organisasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Peureulak Aceh Timur. Pada tahun 2006, dua Keputusan Bupati tentang Rumah Sakit di Aceh Timur diterbitkan tidak lama setelah Keputusan Bupati tentang Pembentukan Organisasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Idi Aceh Timur diterbitkan. Pemerintah Kabupaten Aceh Timur bekerja sama dengan DPRD menerbitkan Qanun No. 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Timur, yang menetapkan Rumah Sakit Rehabilitasi Medik dan Paru, yang kemudian diubah NOMENKLATURnya menjadi Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur.

Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Timur Nomor: 445/455/2015 tentang Perubahan Izin Operasional Rumah Sakit Kelas C dari Rumah Sakit Rehabilitasi Medik menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Alaidin Said Maulana Abdul Azis Syah Peureulak tertanggal 13 April 2015. Keputusan Bupati Aceh Timur tentang Izin Operasional Rumah Sakit tersebut meningkatkan Pelayanan Rumah Sakit dari Rumah Sakit Khusus menjadi Rumah Sakit Umum Kelas C, dengan empat pelayanan spesialisik dasar, yaitu Pelayanan Spesialis Penyakit Dalam, Pelayanan Spesialis Penyakit Anak, Pelayanan Spesialis Penyakit Kandungan/Kebidanan, Pelayanan Spesialis Bedah.

Selanjutnya pada tanggal 16 Desember 2015, telah diterbitkan Qanun Kabupaten Aceh

Timur Nomor: 5 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Alaidin Said Maulana Abdul Azis Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur yang disingkat RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak, yang diklasifikasikan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C.

RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Didukung dengan tenaga medis dan non medis seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 3. Formasi Tenaga Kerja

No.	Formasi Tenaga Kerja	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	Dokter	24	6,6
2	Perawat	189	52,4
3	Non Perawat	148	41,0
Jumlah		361	100,0

Sumber: Arsip RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak 2024

Berdasarkan Tabel IV.1 terlihat jumlah dokter sebanyak 24 orang atau dengan komposisi sebesar 6,6%, tenaga perawat sebanyak 189 orang atau dengan komposisi sebesar 52,4%, dan non perawat sebanyak 148 atau dengan komposisi sebesar 41,0%.

2. Identifikasi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dinilai berdasarkan sembilan butir pernyataan mendapat tanggapan dari responden sebagai berikut.

Tabel 4. Identifikasi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Setiap karyawan mendapatkan meja dan kursi masing-masing untuk mendukung kerja.	33	24	25	17	10	109	30,3	22,0	22,9	15,6	9,2	100,0	3,49
2	Tersedia jendela yang mendukung sirkulasi udara yang sehat.	35	21	26	14	13	109	32,1	19,3	23,9	12,8	11,9	100,0	3,47
3	Cahaya lampu cukup baik untuk penerangan selama berkerja.	53	15	24	11	6	109	48,6	13,8	22,0	10,1	5,5	100,0	3,90
4	Saya tidak terpengaruh dengan suara bising yang timbul akibat melaksanakan pekerjaan.	51	29	15	11	3	109	46,8	26,6	13,8	10,1	2,8	100,0	4,05
5	Sering terasa bau tak sedap akibat berbagai limbah di RS ini.	17	49	16	15	12	109	15,6	45,0	14,7	13,8	11,0	100,0	3,40
6	Dinding RS diberi warna cat yang menarik sehingga	32	20	13	28	16	109	29,4	18,3	11,9	25,7	14,7	100,0	3,22

	suasana tempat kerja sekarang ini sangat menyenangkan.													
7	Tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya dapat saya jalankan dengan baik.	17	32	39	14	7	109	15,6	29,4	35,8	12,8	6,4	100,0	3,41
8	Perhatian pimpinan kepada setiap karyawan membuat saya bekerja lebih giat.	43	24	17	15	10	109	39,4	22,0	15,6	13,8	9,2	100,0	3,69
9	Setiap karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah dan lancar kepada pimpinan.	39	20	33	5	12	109	35,8	18,3	30,3	4,6	11,0	100,0	3,63
Rata-rata Keseluruhan													3,58	

Sumber: Responden RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak 2024 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 4, variabel lingkungan kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,58. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan cukup memadai dan masih belum optimal, dengan delapan item pernyataan yang tidak optimal, dan hanya kebisingan yang ditimbulkan oleh tugas itu sendiri yang optimal. Ini berarti bahwa karyawan tidak terganggu oleh kebisingan selama mereka bekerja.

3. Identifikasi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dinilai berdasarkan lima butir pernyataan mendapat tanggapan dari responden sebagai berikut ini.

Tabel 5. Identifikasi Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	T S	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Pimpinan sering memberikan saya motivasi agar kinerja saya semakin meningkat.	52	12	29	8	8	109	47,7	11,0	26,6	7,3	7,3	100,0	3,84
2	Pimpinan selalu mengingatkan saya untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh RS.	37	24	28	13	7	109	33,9	22,0	25,7	11,9	6,4	100,0	3,65
3	Pimpinan memberikan panduan dan bimbingan tanpa harus diminta oleh karyawan.	43	16	32	16	2	109	39,4	14,7	29,4	14,7	1,8	100,0	3,75

4	Pimpinan senantiasa memberikan dukungan kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya.	59	21	8	15	6	109	54,1	19,3	7,3	13,8	5,5	100,0	4,03
5	Setiap karyawan yang telah bekerja di atas standar yang telah ditentukan akan mendapat penghargaan dari pimpinan.	59	19	10	13	8	109	54,1	17,4	9,2	11,9	7,3	100,0	3,99
Rata-rata Keseluruhan													3,85	

Sumber: Responden RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak 2024 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 5, nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,85. Data ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh para pekerja adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mereka temui selama ini masih belum optimal, karena terdapat empat item pernyataan yang belum optimal, hanya pimpinan yang selalu memberikan dukungan kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal, karena hal tersebut sudah dilakukan dengan baik.

4. Identifikasi Stres Kerja

Stres kerja yang dinilai berdasarkan tujuh butir pernyataan mendapat tanggapan dari responden sebagai berikut.

Tabel 6. Identifikasi Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Total	Mean
		SS	S	N	T S	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Beban kerja yang saya rasakan sangat berat	44	21	23	11	10	109	40,4	19,3	21,1	10,1	9,2	100,0	3,72
2	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu hari.	35	14	26	22	12	109	32,1	12,8	23,9	20,2	11,0	100,0	3,35
3	Atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas.	59	10	14	15	11	109	54,1	9,2	12,8	13,8	10,1	100,0	3,83
4	Saya akan menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya.	24	47	21	12	5	109	22,0	43,1	19,3	11,0	4,6	100,0	3,67
5	Saya mempunyai wewenang yang tidak cukup untuk menjalankan tanggung jawab	20	34	29	19	7	109	18,3	31,2	26,6	17,4	6,4	100,0	3,38

	pekerjaan saya.													
6	Tuntutan tugas yang diberikan membuat saya frustrasi.	56	16	12	22	3	109	51,4	14,7	11,0	20,2	2,8	100,0	3,92
7	Saya sering mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain.	47	22	20	13	7	109	43,1	20,2	18,3	11,9	6,4	100,0	3,82
Rata-rata Keseluruhan													3,67	

Sumber: Responden RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak 2024 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 6 nilai mean (rata-rata) pada variabel stres kerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 3,67. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan variabel stres kerja pada karyawan adalah cukup. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan terlihat cukup tinggi, yaitu ketujuh butir pernyataan membuktikan stres kerja yang terjadi pada karyawan pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak cenderung cukup tinggi.

5. Identifikasi Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan yang dinilai berdasarkan sebelas butir pernyataan mendapat tanggapan dari responden sebagai berikut.

Tabel 7. Identifikasi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	T S	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Pimpinan selalu memperhatikan minat bekerja karyawan dalam bidang yang ditugaskan.	45	19	27	12	6	109	41,3	17,4	24,8	11,0	5,5	100,0	3,78
2	Pimpinan mau mendengarkan keluhan pribadi para karyawan.	38	24	19	18	10	109	34,9	22,0	17,4	16,5	9,2	100,0	3,57
3	Pimpinan meminta karyawan senantiasa bekerja sesuai dengan rancangan tugas masing-masing.	46	18	27	8	10	109	42,2	16,5	24,8	7,3		90,8	3,75
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi kerja kepada saya sehingga saya selalu semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	44	28	12	15	10	109	40,4	25,7	11,0	13,8	9,2	100,0	3,60

5	Pimpinan tidak akan memberikan toleransi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.	41	18	19	16	15	109	37,6	16,5	17,4	14,7	13,8	100,0	3,50
6	Pimpinan berupaya menambah keterampilan para karyawan dengan mengikutsertakan karyawan melalui pelatihan.	34	14	21	22	18	109	31,2	12,8	19,3	20,2	16,5	100,0	3,22
7	Pimpinan mempunyai sikap etika kerja yang baik dalam membina hubungan dengan karyawan.	31	21	22	23	12	109	28,4	19,3	20,2	21,1	11,0	100,0	3,33
8	Pimpinan selalu mengikuti perkembangan teknologi RS dan membeli alat tersebut.	42	10	25	15	17	109	38,5	9,2	22,9	13,8	15,6	100,0	3,41
9	Pimpinan menegaskan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku.	54	23	21	6	5	109	49,5	21,1	19,3	5,5	4,6	100,0	4,06
10	Pimpinan dapat menjalankan manajemen dengan baik.	33	26	30	10	10	109	30,3	23,9	27,5	9,2	9,2	100,0	3,57
11	Pimpinan menyarankan agar karyawan bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja masing-masing.	46	24	22	6	11	109	42,2	22,0	20,2	5,5	10,1	100,0	3,81
Rata-rata Keseluruhan													3,60	

Sumber: Responden RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak 2024 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 7 nilai mean (rata-rata) pada variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 3,60. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja pada karyawan adalah cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, yaitu ada sepuluh butir pernyataan yang belum optimal, hanya pimpinan menegaskan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku saja yang optimal.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan penilaian responden terhadap variabel penelitian ini secara umum cenderung sudah cukup. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang cukup tinggi dari responden terhadap lingkungan dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan, dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan kemaknaan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara parsial (per variabel) maupun simultan (multivariat) terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik untuk keseluruhan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	
	Tidak Standar	Standar
Konstan	41,468	
Lingkungan kerja	0,272	0,126
Gaya kepemimpinan	0,588	0,143
Stres kerja	-0,324	0,140

Sumber: Data diolah, 2024.

Model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 41,468 + 0,272 X_1 + 0,588 X_2 - 0,324 X_3$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak. Sedangkan pengaruh variabel stres kerja adalah negatif artinya apabila terjadi peningkatan terhadap stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas digunakan nilai R square (R^2) sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,649	0,421

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r) sebesar 0,649 ini berarti keeratan hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja) adalah cukup kuat dan positif di mana berada di antara $0,5 < 0,75$, hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+).

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,421. Hal ini berarti 42,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja. Sedangkan sisanya yaitu 57,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti promosi jabatan, semangat kerja, tingkat absensi dan lain sebagainya.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian variabel secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t			
		Hitung	Tabel	Sig	Ket.
Lingkungan kerja	0,272	2,159	1,66	.041	Sig
Gaya kepemimpinan	0,588	4,112	1,66	.019	Sig
Stres kerja	-0,324	-2,314	1,66	.037	Sig

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan mengenai hasil uji t untuk variabel-variabel berikut ini:

Variabel X_1 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = 2,159 dengan tingkat signifikansi 0,041. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,66. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, akan semakin memuaskan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih bersemangat. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zaini Miftach (2018), Sembiring (2020), Munardi et al. (2021), Oktadilah & Syarifuddin (2022), Yustikasari & Santoso (2023), Sitorus et al. (2024), (Latscha et al., 2024), dan (Thuillard et al., 2024)..

Variabel X_2 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 4,112 dengan tingkat signifikansi 0,019. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,66. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai harapan karyawan, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan organisasi dapat membantu menumbuhkan kinerja karyawan yang positif. Ketika kepemimpinan hadir sesuai dengan status dan keadaan organisasi, bawahan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, dan idealnya kebutuhan mereka akan terpenuhi. Dalam hal struktur, kepala rumah sakit adalah pembuat kebijakan tertinggi dalam operasional rumah sakit. Eksekutif rumah sakit dibantu dalam menjalankan tugasnya oleh para pemimpin divisi atau bidang rumah sakit. Dokter, staf, dan perawat adalah pemimpin departemen yang memberikan layanan langsung kepada karyawan rumah sakit. Dengan demikian, salah satu ciri pemimpin yang hebat adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu dan menyadari bahwa keberhasilannya dalam menjalankan kewajibannya bergantung pada niat baik dan dukungan orang-orang di sekitarnya (bawahannya). Hal ini dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Qtait, 2023), (Kolomboy et al., 2021), (Bush et al., 2021), (Por Pan et al., 2020), dan (Zehir et al., 2011).

Variabel X_3 (stres kerja) diperoleh nilai t hitung = -2,314 dengan tingkat signifikansi 0,037. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,66. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi negatif berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa stres kerja

yang semakin meningkat, akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bottenheft et al. (2023), Jurnal et al. (2024), Tri Juanita et al.,(2024), Adelia et al.,(2024), Anchors et al. (2024), (Kim et al., 2024).

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh Tabel 11 sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	F hitung			
	Hitung	Tabel	Sig	Ket.
1	3,136	2,700	0,011	Sig

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai F-hitung = 3,136 > F-tabel = 2,700 signifikan pada 0,011 maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan terbukti secara teoritis. Hal ini berarti secara serempak atau bersama-sama variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak.

Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan ditandai dengan nilai regresi sebesar 0,588 kemudian diikuti oleh stres kerja dengan nilai regresi sebesar -0,324 sedangkan beban kerja sebesar 0,272. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa mereka telah mendapatkan pimpinan yang berwibawa dan mereka juga senang karena situasi dan lingkungan kerja cukup nyaman walaupun stres kerja juga mempengaruhi mereka dalam menurunkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Soelton & Yasinta, 2018), (Kamal et al., 2018), (Usman et al., 2021), (Ameilia & Marlianingrum, 2022), dan (Agista Ningrum et al., 2022).

KESIMPULAN

Seluruh variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan ditandai dengan nilai regresi sebesar 0,588 kemudian diikuti oleh stres kerja dengan nilai regresi sebesar -0,324 sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,272. Tingkat korelasi antara faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi yang cukup erat dan bisa dikatakan hubungannya cukup kuat ditandai dengan nilai r yang diperoleh sebesar 0,649. Sedangkan pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga faktor tersebut sebesar 42,1% dan sisanya sebesar 57,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti seperti promosi jabatan, semangat kerja, tingkat absensi dan lain sebagainya.

Keberadaan ke tiga variabel bebas tersebut perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dapat menjadi referensi bagi pimpinan dalam pengambilan kebijaksanaan organisasi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja menjadi faktor yang dapat dijadikan indikator bagi pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam

meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan peneliti lainnya dapat mengangkat penelitian ini dengan menambahkan berbagai faktor kinerja lainnya agar sempurna penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Lestin Anggraeni Supu, A., Agustin, P., Nurul Izati Afriliani, S., Airani, V., & Tia Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Anchors, Z. G., Arnold, R., D Burnard, S., Bressington, C. A., Moreton, A. E., & Moore, L. J. (2024). Effectiveness of interventions on occupational stress, health and well-being, performance, and job satisfaction for midwives: A systematic mixed methods review. *Women and Birth, February*, 101589. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2024.02.005>
- Bottenheft, C., Hogenelst, K., Stuldreher, I., Kleemann, R., Groen, E., van Erp, J., & Brouwer, A. M. (2023). Understanding the combined effects of sleep deprivation and acute social stress on cognitive performance using a comprehensive approach. *Brain, Behavior, and Immunity - Health*, 34(October), 100706. <https://doi.org/10.1016/j.bbih.2023.100706>
- Bush, S., Michalek, D., & Francis, L. (2021). Perceived Leadership Styles, Outcomes of Leadership, and Self-Efficacy Among Nurse Leaders:: A Hospital-Based Survey to Inform Leadership Development at a US Regional Medical Center. *Nurse Leader*, 19(4), 390–394. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.07.010>
- Davis, & Newstrom. (2017). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)* (A. Dharma (ed.)). Erlangga.
- Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2019). Hubungan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rsu Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 138–146. <https://doi.org/10.37104/ithj.v2i1.25>
- Herlambang, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Gosyen Publishing.
- I Komang Budiasa, I Made Sara, & Ni Wayan Siramiati. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 61–70. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.3124.61-70>
- Idrus, I., & Risdah. (2023). The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance In Regional Water Drinking Companies. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 115–123.
- Inayan, W., Junaid, R., & Rusli, J. (2016). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR*

RUMAH SAKIT DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BAUBAU TAHUN 2016 Abstrak THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE OF HOSPITAL DIRECTOR WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONALGENERAL HOSPITAL OF BAUBAU CITY. 1–8.

- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kamal, A., . S., & Firdaus, A. (2018). Pemotivasian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 196. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1770>
- Kim, H. W., Kim, J. H., Han, G. P., & Kil, D. Y. (2024). Increasing concentrations of dietary threonine, tryptophan, and glycine improve growth performance and intestinal health with decreasing stress responses in broiler chickens raised under multiple stress conditions. *Animal Nutrition*. <https://doi.org/10.1016/j.aninu.2024.03.018>
- Kolomboy, F., Palutturi, S., Rifai, F., Saleh, L. M., Nasrul, & Amiruddin, R. (2021). Leadership style based on the study of multifactor leadership questionnaire in Palu Anutapura hospital. *Gaceta Sanitaria*, 35, S432–S434. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.069>
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Latscha, M., Schwaninger, A., Sauer, J., & Sterchi, Y. (2024). International Journal of Industrial Ergonomics Performance of X-ray baggage screeners in different work environments: Comparing remote and local cabin baggage screening. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 102(October 2023), 103598. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2024.103598>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mesiono (ed.)). Salemba Empat.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nurrohmah, K. (2015). *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Nova Furniture Di Boyolali*. 1–23.
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i2.3735>
- Por Pan, T., Trakulmututa, J., & Youravong, N. (2020). Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand. *International Dental Journal*, 70(3), 193–200. <https://doi.org/10.1111/idj.12544>
- Prabowo, L., Anwar, S., & Tanto, G. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lindu*.
- Qtait, M. (2023). Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18(March), 100564. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100564>
- Riduwan. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Erly & Suandy (eds.); 5th ed.). Salemba Empat.
- Saputra, D. E., Susanti, E. N., Hadi, M. A., Ardi, N. K., Tambunan, T., & Widodo, C. L. P. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi*

- Terhadap Kinerja Personil Ditpolairud Polda Kepri.* 16(2022), 1–14.
file:///C:/Users/Windows'7/Downloads/5831-19947-1-PB.pdf
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan.*
- Sitorus, M., Al faris, S. lia, & Sianipar, J. H. (2024). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Nusantara*, 2(2), 73–81. <https://doi.org/10.55338/jeama.v2i2.85>
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Thuillard, S., Audergon, L., Kotalova, T., Sonderegger, A., & Sauer, J. (2024). Human and machine-induced social stress in complex work environments: Effects on performance and subjective state. *Applied Ergonomics*, 115(May 2022), 104179.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104179>
- Tri Juanita, R., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 65–75. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3336>
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Zaini Miftach. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Air Minum Giri Menang (Perseroda). *JPSDM, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram*, 1, 53–54.
- Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S., & Müceldili, B. (2011). The effects of leadership styles and organizational culture over firm performance: Multi-national companies in istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1460–1474.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.032>