

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS. BP. BATAM

EFFECT OF WORK STRESS, ENVIRONMENT, COMMUNICATION, AND COMPENSATION TO NURSE PERFORMANCE IN RS. BP. BATAM

Yoni Nurul Fathoni¹, Sri Langgeng Ratnasari², Rahmi Widyanti³, Gandhi Sutjahjo⁴, Anik Herminingsih⁵, Kodrad Paldo Elvais⁶, Ade Saputra⁷, Syakinah⁸

^{1-2,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Universitas Islam Kalimantan MAB, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Stres kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat di RS. BP. Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS. BP. Batam. yang berjumlah 70 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (2) hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS. BP. Batam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji f dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yaitu $F_{hitung} (63.983) > F_{tabel} (2,81)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Perawat

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work stress variables, Work Environment and Communication partially and simultaneously to the performance of nurses in hospitals. BP. Batam. Population in this research is nurse at RS. BP. Batam. Which amounted to 70 people with members of the population sampled as a whole with the method of questionnaire. The results of this study with multiple linear regression analysis. Based on the result of the research, it can be concluded that (1) Working Stress, Work Environment and Communication have positive and significant effect on nurse's performance (2) result of simultaneous research shows that performance appraisal, communication and compensation have positive and significant influence to nurse's performance in hospital BP. Batam. It can be seen from the test result f where $F_{count} > F_{table}$ with significance level of 0.05 is $F_{count} (63.893) > F_{table} (2,81)$ with significance $0,000 < 0,05$.

Keywords: Job Stress; Work Environment; Communication; Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini terjadi perubahan ekonomi yang begitu pesat, akibatnya munculah sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar.

Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan yang mempunyai komitmen untuk meningkatkan pelayanan, rumah sakit badan pengusahaan batam (RS BP) dengan moto "Melayani sepenuh hati". Rumah Sakit Otorita Batam / rumah sakit badan pengusahaan batam adalah rumah sakit pertama dibangun di Pulau Batam berdiri sejak tahun 1971 yang terletak di Pulau Batam, Jl. Dr. Cipto Mangun Kusumo Kel. Tanjung Pinggir, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia, yang dulunya dimulai dari sebuah Poliklinik yang dikelola oleh PT. Pertamina. Pada awalnya hanya memberikan pelayanan kepada karyawannya, seiring dengan berjalanya waktu dan berkembangnya pelayanan. Kini Rumah Sakit Otorita Batam semakin diperluas untuk kepentingan masyarakat umum dan karyawan Otorita atau Badan Pengusahaan Batam serta perusahaan - perusahaan industri yang ada di Pulau Batam.

Rumah Sakit Otorita Batam berkedudukan di pulau Batam dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab secara administratif kepada Ketua Otorita Batam dan secara teknis medis dibina oleh Departemen Kesehatan R.I. Rumah Sakit Otorita Batam merupakan Rumah Sakit Rujukan Batam dan sekitarnya, saat ini Rumah Sakit Otorita Batam merupakan Rumah Sakit Tipe B *Non* Pendidikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor. 437/MENKES/SK/V/2002 dan telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Departemen Kesehatan dan Departemen Kesejahteraan Sosial melalui Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Nomor. YM.02.04.2.2.098 Tanggal 22 Juni 2002, terakreditasi penuh tingkat dasar No. YM.00.03.2.2.0302. tanggal 29 Nopember 2003. Sebagai bagian dari upaya meningkatkan pelayanan yang paripurna, sejak tahun 2003 Rumah Rumah Sakit Otorita Batam sudah menggunakan "Sistem Komputerisasi" yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang sudah terintegrasi antar unit. Dari sistem tersebut dapat dimanfaatkan keunggulan sebagai berikut:

1. Teknologi Barcode yang diterapkan ke kartu pasien sehingga dapat mempercepat pendaftaran.
2. Menggunakan nomor antrian yang dapat mempercepat dan menertibkan proses pelayanan, serta teraturannya antrian pasien.
3. Mempermudah pasien untuk mengetahui informasi tarif/biaya.
4. Mempermudah mencari informasi pasien yang dirawat.
5. Pasien dapat mengetahui perkiraan biaya berobat sebelum pulang

Rumah Sakit (RS) BP Batam atau yang lebih dikenal RSOB, mulai berbenah. Direktur rumah sakit badan pengusahaan batam mengatakan, RSBP harus berbenah karena tantangan

kedepan makin berat. Permasalahan seperti persaingan semakin tajam, tuntutan masyarakat semakin tinggi dan sumber pembiayaan terbatas. Saat ini rumah sakit badan pengusaha batamsedang membangun gedung baru 8 lantai yang pembangunannya diperkirakan selesai pertengahan tahun 2018. Pemangunan ini harus menjadikan RSOB tidak kalah dengan rumah sakit yang selama ini dianggap lebih unggul. Dengan ini perusahaan dituntut memiliki karyawan yang berkompeten, kualitas kerja yang baik, dalam melayani pasien, dan memberikan pelayanan sesuai prosedur kerja di rumah sakit badan pengusaha batam.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan yaitu: Faktor individu, meliputi: kemampuan, kedisiplinan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis yang meliputi: persepsi, peran, sikap kerja, komitmen, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Dan faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, lingkungan kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mampu bekerjasama dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya demi meningkatkan kepuasan para pelanggannya atau pasien. Salah satu yang dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerjanya dimiliki oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan mempunyai masalah tersendiri yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat kenyamanan kerja yang dimiliki mereka, pada saat ini area rumah sakit badan pengusaha batam lagi renovasi atau lagi pembangunan maka dari itu sebagian karyawan dan pasien pasti merasa kurang nyaman, dikarenakan sebagian tempat kerjanya dipindahkan dan pasien akan merasa kebingungan apabila tidak mau bertanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya. Stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan menurut Robbins (2018).

Dari beberapa fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Badan Pengusaha Batam, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan

dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stress dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Anggara (2020) mengatakan komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. Terkadang pasien sering menyalahkan karyawan rumah sakit ketika berobat disebabkan pasien itu sendiri belum mengetahui prosedur atau tata cara berobat dirumah sakit tersebut. Sering didengar keluhan pasien disaat mereka berobat, mereka mengatakan perawatnya galak dan dipersulit saat berobat, suatu tindakan dirumah sakit tersebut harus sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan oleh rumah sakit tersebut bukan mempersulit pasien, itulah yang dijalankan dirumah sakit otorita tersebut dan terkadang suara karyawan rumah sakit yang galak sebenarnya bukan galak tetapi logat atau notasi suara orangnya yang berbeda-beda. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dan memperbaiki komunikasi dengan pasien. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain untuk meningkatkan kinerja karyawan dirumah sakit tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Morgan dan King dalam Anggara (2010), Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik(badan) atau lingkungan dan situasi social, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Quick dan Quick dalam Anggara (2010) mengategorikan jenis-jenis stres menjadi dua:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Badeni (2020) Mengatakan stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, Pikiran dan kondisi fisik seseorang. Hanger dalam Anggara (2010) mengatakan stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Robbin dalam Badeni (2020) berpendapat stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu

dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidak pastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebu tuhan kerja, suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stress mencapai titik stabil yang kira – kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Selanjutnya bagaimana supaya stress potensial menjadi stress yang sebenarnya. Pertama harus ada ketidak pastian mengenai hasil yang akan diperoleh dan hasil itu harus dirasakan sebagai sesuatu yang penting. Kedua, tidak masalah kondisi apapun, keraguan atau ketidak pastian apakah kesempatan atau hasil itu dapat diraih atau tidak, kendala akan disingkirkan dan kerugian akan dihindari maka disana ada stress. Stress yang paling tinggi adalah ketika individu merasa tidak pasti apakah ia akan mampu meraih hasil yang ia idamkan atau tidak, dan stress paling rendah adalah apabila individu berpikir tercapai atau tidak hasil itu ia merasa tidak ada masalah.

Sumber-sumber stres kerja

Banyak ahli mengemukakan penyebab stres kerja itu sendiri. Soewondo dalam Anggara (2010), mengadakan penelitian dengan sampel 300 karyawan Swasta di Jakarta, menemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. Kondisi dan situasi pekerjaan;
- b. Pekerjaannya;
- c. Job requirement seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas;
- d. Hubungan interpersonal.

Luthans dalam Anggara (2010), menyebutkan bahwa penyebab stres (stressor) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. *Extra organization stressor*, yang terdiri atas perubahan social/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organization stressors*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik *intraindividu*, *interpersonal*, dan *intergroup*.
- d. *Individual stressors*, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidak jelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, kontrol *personal*, *learned helplessness*, *self-Efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Adapun cooper dan Davidson dalam Anggara (2010) membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yaitu

- a. *Group stressor* adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antarkaryawan, konflik antar individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan social dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
- b. *Individual stressor* adalah penyebab stress yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, control personal dan tingkat kepasrahaan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran, serta ketidakjelasan peran.

Cooper dan Rice dalam Anggara (2020) memberikan daftar lengkap stres dari sumber pekerjaan yang tertera pada Tabel 1.

Tabel 1
Sumber Stress Kerja

Stressors dari Stres kerja	Faktor yang mempengaruhi (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan)	Konsekuensi kondisi yang mungkin muncul
Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berlebihan secara kuantitatif; • Beban kerja berlebihan secara kualitatif; • Assembly-line hysteria; • Keputusan yang dibuat oleh seseorang; • Bahaya fisik; • Jadwal bekerja; • Technostress. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan mental dan/atau fisik; • Kelelahan yang sangat dalam bekerja (burnout); • Meningkatnya kesensitifan dan ketegangan.
Stres karena peran	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakjelasan peran; • Adanya bias dalam membedakan gender dan streptype peran gender; • Pelecehan seksual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kecemasan dan ketegangan; • Menurunnya prestasi pekerjaan.
Faktor interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja dan sistem dukungan social yang buruk; • Persaingan politik, kecemburuan, dan kemarahan; • Kurang nya perhatian manajemen terhadap karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya ketegangan; • Meningkatnya tekanan darah; • Ketidakpuasan kerja.
Perkembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya; • Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya; • Keamanan pekerjaannya; 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya produktivitas; • Kehilangan rasa percaya diri;

	<ul style="list-style-type: none"> • Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kesensitifan dan ketegangan; • Ketidakpuasan kerja.
Struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur yang kaku dan tidak bersahabat; • Pertempuran politik; • Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang; • Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya motivasi dan produktivitas; • Ketidakpuasan kerja.
Tampilan rumah-pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi; • Kurangnya dukungan dari pasangan hidup; • Konflik pernikahan; • Stres karena memiliki dua pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya konflik dan kelelahan mental; • Menurunnya motivasi dan produktivita; • Meningkatnya konflik pernikahan.

Dampak Stres Kerja

Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan Maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat Berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan Sebagainya Rice dalam Anggara (2010). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya Berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas pada aktivitas Lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak dapat tidur dengan tenang, selera Makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Arnold dalam Anggara (2020) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi Yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan Halim dalam Anggara (2010) di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel manejer dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek stress yang mereka rasakan ada dua, yaitu:

- Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, Denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual.
- Efek pada psikologis mereka, merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, bolak balik ke toilet, ingin meninggalkan situasi stress.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya Produktivitas, dan secara psikologis, dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teraliansi, hingga turnover Greenberg & Baron dalam Anggara (2010)

Terry Beehr dan John Newman dalam Rice dalam Anggara (2010) mengkaji ulang beberapa kasus stress pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stress pada individu.

- Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stress pekerjaan:

1. Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung.
2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
3. Sensitive dan *hyperreactivity*.
4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
5. Komunikasi yang tidak efektif.
6. Perasaan terkucil dan terasing.
7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
10. Menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah:

1. Meningkatkan denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
2. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan noradrenalin).
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung);
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*).
6. Gangguan pernapasan, termasuk dari kondisi yang ada.
7. Gangguan pada kulit.
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
9. Gangguan tidur.
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
2. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas.
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampian, mengarah ke obesitas.
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2018) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerjanya tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjadimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sedarmayati (2015) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan, menurut Soetjipto (2018) Menyatakan Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu

mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidaksedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, Sugiyono (2015).

Berdasarkan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam. Dengan alamat Jl. Dr. Cipto Mangun Kusumo Kel. Tanjung Pinggir, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia NoTelp (0778-322121) atau (322122). Perusahaan ini bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan di Batam.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam yang berjumlah 232 orang

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2015).

Karena sampel digunakan untuk mewakili populasi yang diteliti, sampel cenderung digunakan untuk riset yang berusaha menyimpulkan generalisasi dari hasil temuannya. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = *Margin of error*, dalam penelitian ini jumlah populasi responden dengan batas kesalahan yang diinginkan sebesar 10%

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{232}{1 + 232 (0,10)^2}$$

n = 69,87 (hasil dibulatkan keatas menjadi 70 responden)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 70 responden.

Jenis Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan pada kuesioner (pengisian kuesioner) yang digunakan oleh peneliti.

Responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam.

2. Data Sekunder yaitu data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari data yang diterbitkan oleh perusahaan atau instansi, laporan suatu lembaga, studi kepustakaan, literatur, jurnal penelitian terdahulu, dan majalah yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

Metode dan Jenis Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2015). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, yaitu metode yang dirangkai atau kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis dalam daftar pertanyaan atau pernyataan, kemudian diberikan kepada responden untuk diisi, kuisisioner diberikan kepada responden penelitian untuk melihat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam.

Kuisisioner disusun dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda. Skala Likert terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS) yang menyatakan persetujuan terhadap pernyataan yang dikemukakan.

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Ragu-ragu

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

Jenis data yang berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh daftar penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain data subjek, data fisik dan data dokumentasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis untuk variabel Stres kerja menunjukkan hasil nilai t hitung $-1,062 < t$ tabel $2,0117$ dan nilai signifikan $0,294 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RS.BP. Batam.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil nilai t hitung $2,428 > t$ tabel $2,0117$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RS. BP. Batam.
3. Pengujian hipotesis untuk variabel Komunikasi menunjukkan hasil nilai t hitung $7,524 > t$ tabel $2,0117$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan

H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RS. BP. Batam.

4. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 68,031 (F hitung) > 2,81 (F tabel), diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja (X₂) dan Komunikasi (X₃), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. BP. Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran/ rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja sudah cukup baik yang diterapkan dalam perusahaan dengan demikian kedepannya untuk lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan demi pengembangan karyawan lebih baik lagi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat menguntungkan perusahaan.
2. Komunikasi sudah berjalan dengan sangat baik. Kedepannya kedua hal tersebut perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan lebih baik sehingga karyawan termotivasi dan semangat untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan dapat menguntungkan perusahaan.

Perlunya diadakan review secara berkala atas pekerjaan yang dilakukan agar stres kerja tidak terjadi sehingga dapat menilai kinerja karyawan apakah sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan.

REFERENSI

- Anggara, Suhendi. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.
- Badeni. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.

- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Dwi Septianto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pataya Raya Semarang*.
- Endro, Wibowo. (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Jurnal. Among Makarti Vol.9 No.17.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Seprini, Seprini., Yulfiti Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- John H. Jackson, Robert L. Mathis. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.

- Nabila, Diesha Zubaida Sabda., Sri Langgeng Ratnasari., Dhenny Asmarazisa Azis. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 2 (3), 362-370.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ramadania, Ramadania., Titik Rosnaini., Sri Langgeng Ratnasari., Rizky Fauzan., Muhammad Nahrudin Apriandika. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim*. Vol. 7. No. 1. Hal. 67-81.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.

- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, S.L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, S.L., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, S.L., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.

- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.

Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.