



Pengaruh Stres Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

Dede Rusmanto^{1*}, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

[*rusmantod97@gmail.com](mailto:rusmantod97@gmail.com), dosen02461@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of Work Stress and Teamwork on the Performance of Outpatient Clinic Nurses at RSUD Kota Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative research method with a sample of 58 respondents. The data analysis techniques employed include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, autocorrelation testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, simple correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. Based on the results of the t-test, the calculated t-value for the work stress variable (X1) is $4.977 > 2.003$, with a significance value of 0.000, which is smaller than the probability value of 0.05 ($0.000 < 0.05$). This indicates that work stress has a positive and significant effect on the performance of outpatient clinic nurses (Y). Furthermore, the t-test results show that the calculated t-value for the teamwork variable (X2) is $5.713 > 2.003$, with a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that teamwork has a positive and significant effect on the performance of outpatient clinic nurses (Y). Based on the F-test results, work stress (X1) and teamwork (X2) simultaneously have a significant effect on the performance of outpatient clinic nurses (Y), as evidenced by an F coefficient value of $25.355 > 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that work stress (X1) and teamwork (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of outpatient clinic nurses at RSUD Kota Tangerang Selatan (Y).*

Keywords: Work Stress, Teamwork, Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Stress Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 58 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,977 > 2.003$ dan nilai signifikansi untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan (Y). Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5,713 > 2.003$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kerjasama tim (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan (Y). Berdasarkan hasil uji f menunjukkan hasil bahwa variabel Stress Kerja (X1) dan Kerjasama tim (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien f sebesar $25,355 > 3.16$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Stress kerja (X1) dan Kerjasama tim (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y).

Kata kunci: Stress Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja

LATAR BELAKANG

RSU Kota Tangerang Selatan sebagai rumah sakit rujukan menghadapi tantangan berupa meningkatnya jumlah pasien, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas kasus.

Hal ini menuntut perawat untuk tetap bekerja optimal meskipun berada dalam tekanan yang tinggi. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, kinerja perawat akan menurun, namun adanya kerja sama tim yang solid diharapkan dapat meminimalkan dampak tersebut. Untuk menggambarkan realita tersebut, peneliti melakukan pra survei terhadap 30 perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan. Hasilnya sebagai berikut:

Table 1.1
Pra Survei Stres Kerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

No	Aspek yang dinilai	KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)	Ya	Persen %	Tidak	Persen %	Total Responden
1	Tuntutan Tugas	Saya dapat mengelola pekerjaan saya dengan efektif meskipun tuntutan yang tinggi	7	23,3%	23	76,7%	30
2	Tuntutan Peran	Saya menerima dukungan yang baik dari atasan dan rekan kerja dalam menjalankan peran saya.	9	30%	21	70%	30
3	Tuntutan Antar Pribadi	Saya dapat mengelola konflik dengan baik dan menemukan solusi yang tepat.	7	23,3%	23	76,7%	30
4	Struktur Organisasi	Saya merasa bahwa organisasi memiliki struktur yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan	5	16,7%	25	83,3%	30
5	Kepemimpinan	Pemimpin saya mendengarkan dan merespon masukan dari tim dengan baik.	6	20%	24	80%	30

Sumber: Data pra-survei penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil pra survei terhadap 30 perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan tersebut, sebagian besar responden memberikan jawaban “Tidak” pada setiap indikator yang dinilai. Pada indikator tuntutan tugas, sebesar 76,7% responden menyatakan tidak mampu mengelola pekerjaan secara efektif di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Pada tuntutan peran, 70% responden merasa belum mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan maupun rekan kerja. Selanjutnya, pada tuntutan antar pribadi, 76,7% responden menyatakan belum mampu mengelola konflik dengan baik.

Table 1.2
Pra Survei Kerjasama Tim Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

No	Aspek yang dinilai	KPI (Key Performance Indicator)	Ya	Persen %	Tidak	Persen %	Total Responden
1	Bekerja sama	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	13	43,3%	17	56,7%	30
2	Koordinasi	Informasi yang saya terima dari atasan maupun rekan kerja jelas dan mudah dipahami	16	53,3%	14	46,7%	30
3	Komunikasi	Saya merasa komunikasi yang baik mendukung tercapainya tujuan kerja Bersama	14	46,7%	16	53,3%	30
4	Kenyamanan	Saya merasa hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan kenyamanan saya	15	50%	15	50%	30
5	Pemecah masalah	Saya terbiasa mendiskusikan masalah dengan rekan kerja untuk menemukan jalan keluar terbaik	13	43,3%	17	56,7%	30

Sumber: Data pra-survei penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kerja sama tim. Pada aspek bekerja sama, sebesar 56,7% responden menyatakan tidak bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat saling membantu antar perawat. Pada aspek koordinasi, sebanyak 46,7% responden menyatakan informasi dari atasan maupun rekan kerja belum jelas dan mudah dipahami, sehingga berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan

Tabel 1.3
Pra Survei Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan

No	Aspek yang dinilai	KPI (Key Performance Indicator)	Ya	Persen %	Tidak	Persen %	Total Responden
1	Kualitas kerja	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	18	60%	12	40%	30
2	Kuantitas kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif cepat tanpa mengurangi kualitas	20	67%	10	33%	30
3	Ketepatan Waktu	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	15	50%	15	50%	30
4	Efektifitas	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan atasan maupun rekan kerja	14	47%	16	53%	30
5	Komitmen	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	17	57%	13	43%	30

Sumber: Data pra-survei penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja perawat, masih terdapat persentase responden yang cukup besar yang memberikan jawaban “Tidak” pada setiap indikator kinerja. Pada indikator kualitas kerja, sebesar 40% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Pada indikator kuantitas kerja, sebesar 33% responden menyatakan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat tanpa mengurangi kualitas

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Suryani dan Mahayoga (2018) dalam artikel Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi, stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Kondisi ini muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan pengetahuan individu, sehingga menimbulkan ketegangan yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikis. Stres kerja mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas individu untuk menanganinya, yang pada akhirnya berdampak pada emosi, pikiran, serta kesejahteraan seseorang dalam lingkungan kerja. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Kerjasama Tim

Menurut Fristky dan Suwarni (2023) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang”, kerja sama tim merupakan upaya yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk saling berkoordinasi, berinteraksi, dan bekerja secara kompak dalam mencapai tujuan bersama organisasi

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sarta et al.,(2023), kinerja pegawai

merupakan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan menjadi objek dalam penelitian ini berupa angka-angka yang dihasilkan, serta berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2017: 13). Menurut Sugiyono (2017: 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja perawat poli rawat jalan di RSUD Kota Tangerang Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Y1	0,820	0,258	Valid
2	Y2	0,593	0,258	Valid
3	Y3	0,516	0,258	Valid
4	Y4	0,494	0,258	Valid
5	Y5	0,517	0,258	Valid
6	Y6	0,529	0,258	Valid
7	Y7	0,820	0,258	Valid
8	Y8	0,588	0,258	Valid
9	Y9	0,820	0,258	Valid
10	10	0,612	0,258	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas, variabel Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	X1.1	0,574	0,258	Valid
2	X1.2	0,608	0,258	Valid
3	X1.3	0,430	0,258	Valid
4	X1.4	0,718	0,258	Valid
5	X1.5	0,692	0,258	Valid
6	X1.6	0,562	0,258	Valid
7	X1.7	0,532	0,258	Valid
8	X1.8	0,430	0,258	Valid
9	X1.9	0,499	0,258	Valid
10	X1.10	0,439	0,258	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, variabel Stress Kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kerjasama Tim (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	X2.1	0,619	0,258	Valid
2	X2.2	0,678	0,258	Valid
3	X2.3	0,481	0,258	Valid
4	X2.4	0,396	0,258	Valid
5	X2.5	0,551	0,258	Valid
6	X2.6	0,468	0,258	Valid
7	X2.7	0,569	0,258	Valid
8	X2.8	0,386	0,258	Valid
9	X2.9	0,385	0,258	Valid
10	X2.10	0,570	0,258	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, variabel Kerjasama Tim (X2) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Bahwa ukuran realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan suatu variabel tersebut reliabel

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Stress Kerja (X1)	0,744	> 0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,685	> 0,60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,827	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Stress Kerja (X1) adalah 0,744, sedangkan variabel Kerjasama Tim (X2) adalah 0,685 selanjutnya pada variabel Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y) adalah 0,827, Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui semua variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka butir pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters. ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43828415
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,055
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,05). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolineritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja	,780	1,282
	Kerjasama Tim	,780	1,282

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Stress Kerja sebesar 0,780 dan Kerjasama Tim sebesar 0,780 bahwa kedua nilai tersebut < 1 , dan nilai VIF variabel Stress Kerja sebesar 1,282, dan Kerjasama Tim sebesar 1,282 yaitu nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini, tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,194	3,066		,389	,698
	Stress Kerja	,025	,070	,054	,358	,722
	Kerjasama Tim	,013	,075	,027	,177	,860

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas hasil uji *glejser test* model pada variabel Stress Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,722 dan Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,860. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson test
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,071 ^a	,005	-,031	2,03130	1,920

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stress Kerja

b. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data output SPSS 24 oleh penulis

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,920. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5%, dan jumlah data (n) 58, serta k2 (k adalah jumlah variabel independen), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Stress Kerja (X1)
Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,426	5,283		,838	,406
	Stress Kerja	,374	,121	,345	3,080	,003
	Kerjasama Tim	,510	,128	,445	3,971	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,426 + 0,374 (X1) + 0,510 (X2)$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 4,426 dapat diartikan bahwa jika variabel Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,426 *point*

2. Nilai Stress Kerja (X1) 0,374 dapat diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel Kerjasama Tim (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Stress Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y) sebesar 0,374 *point*
3. Nilai Kerjasama Tim (X2) 0,510 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Stress Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Kerjasama Tim (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y) sebesar 0,510 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,679 ^a	,461	,442	3,500	,461	23,533	2	55	,000

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stress Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,679, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, hal ini dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (KD) dilakukan untuk mengetahui besaran persentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 24 sebagai berikut

Tabel 4. 24
Hasil Analisis secara Simultan antara Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,442	3,500

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) secara simultan sebesar 0,442, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 44,2\% = 55,8\%)$, dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,587	5,029		3,099	,003
	Stress Kerja	,600	,120	,554	4,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,977 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y).

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	12,472		2,531	,014
	Kerjasama Tim	,696	,607	5,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,713 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X2) terhadap Loyaitas Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y).

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA^a

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576,640	2	288,320	23,533	,000 ^b
	Residual	673,842	55	12,252		
	Total	1250,483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stress Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, dapat diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(25,355 > 3,16)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Kota Tangerang Selatan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada Bab IV yang sudah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Stress Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Kinerja Perawat Poli Rawat Jalan (Y) pada RSUD Kota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,977 > 2,003$) serta nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y) pada RSUD Kota Tangerang Selatan
2. Kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} ($5,713 > 2,003$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y) pada RSUD Kota Tangerang Selatan
3. Stres kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f_{hitung} dan f_{tabel} ($25,355 > 3,16$) serta signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat poli rawat jalan (Y) pada RSUD Kota Tangerang Selatan

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Adelia. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Open Science Framework.
- Anggoro, B. (2021). Employee Agility Paper. Open Science Framework.
- Aulya, W. (2021). Mengelola Sumber Daya Manusia. Open Science Framework.
- Fahriza, M. R., & Ulfa, L. (2019). Faktor Penyebab Stress dan Dampak Bagi Kesehatan. Open Science Framework.
- Jaenab. (2021). Manajemen dan Bimbingan Konseling di SD. Open Science

Muhajir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Open Science Framework.

Waasi, N. (2021). Kelompok Kerja & Komunikasi Dalam Organisasi. Open Science Framework.

Jurnal:

Afrizal, A. F. (2022). Memahami manajemen pendidikan Islam dan implikasinya. Jurnal Pendidikan Guru, 3(3).

Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia, 1(1).

Anisa, C. A. (2021). Tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 150–164

Arhas, S. H., & Suprianto, S. (2019). The effectiveness of 6M implementation at Artebo MSME. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 249.

Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Cakrawarti, 6(1), 122–129.

Atmasari, A., & Hasanah, U. (2021). Faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai Lapas Kelas II A Sumbawa Besar. Jurnal Psimawa, 4(2).

Bilqisti, B., Alamsyah, A., & Sunarto, S. (2024). Evaluasi kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Palembang. Parlemerter: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik, 1(3), 119–130.

Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun kerja sama tim dalam perilaku organisasi. MUDABBIR Journal Research and Education Studies, 2(2), 103–109.

Fitriyana, D., et al. (2024). Peran kepemimpinan dalam organisasi. Karimah Tauhid, 3(2), 1747–1763.

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah MEA, 7(3), 828–842.

Hapsari, H. M., et al. (2025). Peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja tim. Cerdika, 5(4), 1460–1467.

Harsoono, Z. A. R., et al. (2019). Review perkembangan riset topik kerjasama tim. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan.

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Junaedy, I. K. D., et al. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 7(2), 37–47.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127.
- Marsytha Febriyanti Achmar, et al. (2022). Hubungan beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3589–3595.
- Musabiq, S., & Karimah, I. (2018). Gambaran stres dan dampaknya pada mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 74.
- Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 340–352.
- Novita, & Suherman, H. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1). p-ISSN 2775-6025, e-ISSN 2775-9296.
- Nurgianto, A., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). ISSN 2985-4768.
- Putri Garini, D., & Rahman, M. Z. (2024). Strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Co-Value*, 15(1).
- Putri, E. A., et al. (2022). Penerapan fungsi MSDM. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Sarta, R., et al. (2023). Analisis efektivitas kinerja pegawai. *Publikauma*, 11(1).
- Sartika, D., & Nengsi, A. R. (2022). Membangun skill kerjasama tim. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 5(2), 142–149.
- Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran eustress terhadap stres kerja. *Psikologi Prima*, 5(2), 60–67.
- Shelawati, & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4). ISSN 2985-4768.

- Silvi Aulia Rahmah, et al. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi. *KINERJA*, 15(2), 82.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan karir kontribusinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Syaifullah, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia bahasa Arab. *Jurnal Ihtimam*, 5(1), 74–88.
- Triana, H., & Yofi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1). p-ISSN 2775-9695, e-ISSN 2775-9687.
- Veronika Tamaya, & Mone, M. M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 1–17.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Yolanda, P., et al. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
- Zaky, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326.