

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RUMAH SAKIT PETANANG KOTA LUBUKLINGGAU**Aldri Ansyahri Fabli¹⁾; Suwarno²⁾; Apandi³⁾; Supriyanto⁴⁾**^{1, 3, 4} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia² Program Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, IndonesiaEmail: ¹⁾aldriansyahri@gmail.com ²⁾suwarno@univbinainsan.ac.id ;³⁾apandi@univbinainsan.ac.id ⁴⁾supriyanto@univbinainsan.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Petanang Kota Lubuklinggau, serta menguji peran stres kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Kinerja tenaga kesehatan merupakan aspek krusial dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan, sehingga pemahaman mengenai faktor - faktor yang mempengaruhinya menjadi sangat penting. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data Partial Least Square (PLS-SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit Petanang, dengan sampel sebanyak 117 responden yang diambil menggunakan teknik Purposive Sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen Rumah Sakit Petanang perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan program pengembangan kompetensi, guna mengoptimalkan kinerja pelayanan rumah sakit.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Tenaga Kesehatan, stress kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and competence on the performance of health workers at Petanang Hospital, Lubuklinggau City, and to examine the role of work stress as a moderating variable in this relationship. The performance of health workers is a crucial aspect in supporting the quality of healthcare services; therefore, understanding the factors that influence it is essential. This study employs a quantitative approach using Partial Least Square (PLS-SEM) as the data analysis technique. The population of this study consists of all health workers at Petanang Hospital, with a sample of 117 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant influence on the performance of health workers, and competence has a positive and significant influence on the performance of health workers. Furthermore, both the work environment and competence have a significant influence on the performance of health workers. These findings imply that the management of Petanang Hospital needs to create

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

a conducive work environment and enhance competence development programs to optimize the hospital's service performance.

Keywords: Work Environment, Competence, Health Worker Performance, Work Stress.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan organisasi pemerintahan atau Pelayanan Publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi (Suwarno *et al.*, 2022)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit-oriented*) maupun yang tidak (*nonprofit-oriented*) dalam kurung waktu tertentu. konsep ini mencakup output kerja yang memiliki keterkaitan kerja erat dengan tujuan kerja strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi ekonomi. Kinerja didefinisikan sebagai akibat dari berbagai tindakan dan kondisi lingkungan yang menimbulkan tuntunan psikologis dan fisik yang berlebihan pada individu. stress kerja merupakan kondisi dimana pegawai terpengaruh oleh satu atau lebih masalah di lingkungan kerja yang mengganggu kesehatan dan perilaku mereka. Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen yang ada disekeliling pegawai selama proses kerja, baik yang bersifat fisik maupun *non*-fisik, serta yang bersifat langsung atau tidak langsung. Dalam konteks suatu organisasi atau instansi, lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus karena dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tertib, menunjukkan sikap yang tepat spesifik mereka di bidang terkait, serta mencapai tingkat hasil kerja yang tinggi sebagai buah dari upaya keras. Pandangan ini sejalan dengan, yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja bawahan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kemampuan kerja.

stress kerja merupakan respon yang muncul akibat tekanan lingkungan yang memberi beban berlebih pada kondisi psikologis maupun fisik individu. proses ini melibatkan cara berfikir terhadap ancaman dan sumberdaya manusia yang tersedia, di mana ketidakseimbangan dapat memicu *distress negative* seperti resiko penyakit *kardiovaskular* atau kecemasan atau *austres* positif yang mendorong adaptasi. pendekatan ini menekankan bahwa stress bukanlah kondisi stasis, melainkan interaksi dinamis yang dapat dikendalikan melalui strategi menghadapi masalah secara aktif.

LANDASAN TEORI

Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja tenaga kesehatan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi instansi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh instansi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan instansi di masa sekarang dan yang akan datang (Utari & Mulyanti, 2023).

Kinerja tenaga kesehatan terhadap tingkat kepuasan masyarakat. Untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh tersebut, dapat diperhatikan indikator-indikator yang muncul dan diterapkan dalam evaluasi kinerja tenaga kesehatan. Variabel kinerja tenaga kesehatan terdiri dari enam indikator, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Feri & Fithriana, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada di sekitar individu yang bekerja, baik itu fisik, sosial, maupun psikologis, yang memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku, kinerja, dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Hartono *et al.*, 2025).

Lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan memengaruhi semangat dan keghairahan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka (Sapitri & Wirawan, 2025).

Stress Kerja

Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor dan memengaruhi individu secara beragam. Beban pekerjaan yang berlebihan sering kali membuat pegawai merasa tidak puas dengan tugasnya, sehingga mereka mengalami stres di lingkungan kerja dan akhirnya cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan Instansi (Averina & Widagda, 2021).

Stres dapat dipahami sebagai kondisi yang menimbulkan ketegangan, yang berdampak pada emosi, proses kognitif, dan kondisi kesehatan individu. Adapun stres kerja merujuk pada keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara elemen fisik dan psikologis, sehingga memengaruhi emosi, pola berpikir, serta kesehatan seorang pekerja. Stres kerja secara spesifik didefinisikan sebagai respons bahaya fisik atau emosional yang timbul ketika beban pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pegawai (Novaritpraja, 2020).

METODE PENELITIAN

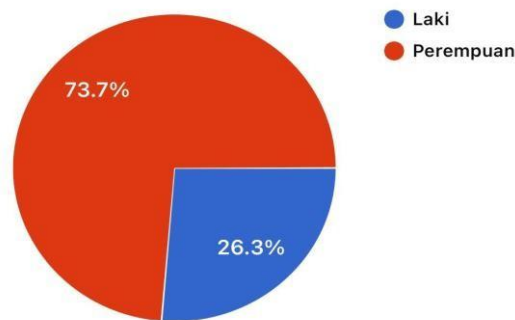
Metode

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan memanfaatkan data sekunder sebagai sumber informasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 117 orang yang merupakan seluruh pegawai di RSUD Petanang Kota Lubuklinggau, Seluruh pegawai tersebut terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan kesehatan maupun pekerjaan penunjang di rumah sakit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 117 orang di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petanang Kota Lubuklinggau, . Metode Pengumpulan data ini langsung dari tempat kerja responden. Sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan karyawan, dan penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu SmartPLS 3..

HASIL DAN PEMBAHASAN

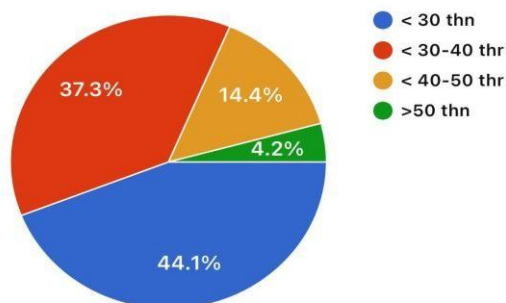
Hasil Penelitian

Identifikasi Responden



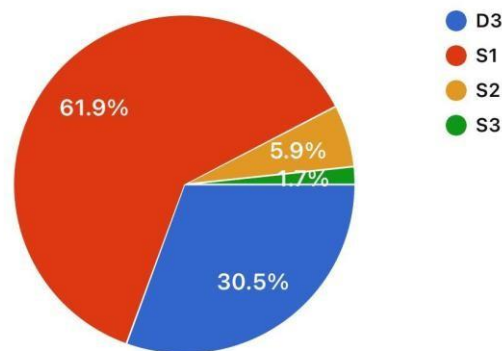
Gambar 1 Pie Chart responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 117 orang. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak (73,7%), sedangkan responden laki-laki hanya berjumlah (26,3%). Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD Petanang didominasi oleh pegawai perempuan. Kondisi ini sejalan dengan bidang pekerjaan kesehatan yang pada umumnya lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan.



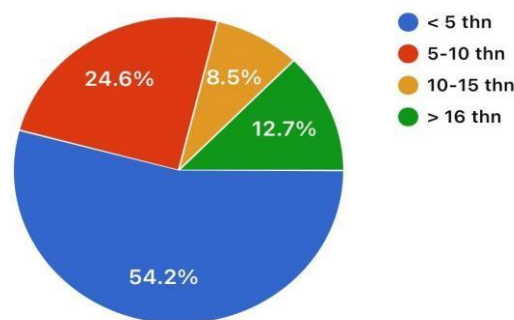
Gambar 2 Pie Chart responden berdasarkan Umur

Berdasarkan data usia responden, sebagian besar pegawai di RSUD Petanang berada pada rentang usia < 30 tahun, yaitu sebanyak (44.1%). Selanjutnya, responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah (37.3%), usia 40-50 tahun sebanyak (14.4%), dan responden yang berusia di atas >50 tahun berjumlah (4.2%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif.



Gambar 3 Pie Chart responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai di RSUD Petanang didominasi oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak (30.5%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S1 berjumlah (61.9%), pendidikan S2 sebanyak (5.9%), dan Pendidikan S3 sebanyak (1,7%) Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, sehingga dapat mendukung kemampuan mereka dalam memahami dan menerapkan keterampilan sesuai bidang pekerjaan masing-masing.



Gambar 4 Pie Chart responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, pegawai di RSUD Petanang didominasi oleh responden yang memiliki pengalaman kerja < 5 tahun sebanyak (54.2%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah (24.6%), dan responden yang memiliki pengalaman kerja 10-15 tahun sebanyak (8.5%). Sedangkan responden dengan masa kerja > 16 tahun berjumlah (12.7%) Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memahami proses kerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pelayanan kesehatan.

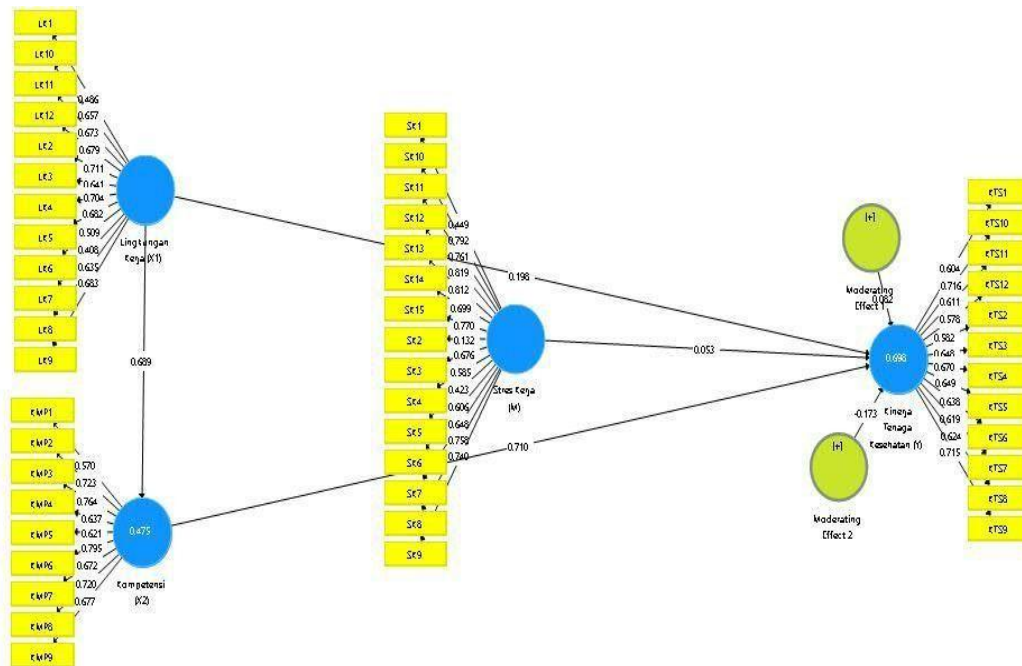
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kondisi yang ingin diukur. Pada analisis outer model, uji validitas dinilai berdasarkan dua kriteria, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergent validity digunakan untuk melihat hubungan antara setiap indikator dengan variabel yang diukurnya menggunakan metode PLS. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi. Pada penelitian konfirmatori, nilai *loading factor* yang baik adalah di atas 0,70. Namun, pada penelitian eksploratori, nilai antara 0,60-0,70 masih dapat

diterima. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,50. Pada penelitian yang masih berada pada tahap awal pengembangan instrumen, nilai *loading factor* antara 0,50-0,60 juga masih dianggap memadai. (Ghozali, 2023).

Uji Validitas



Gambar 5 Path Diagram Outer Model 1

Dalam uji validitas konvergen, peneliti menggunakan nilai *outer loadings* sebagai dasar untuk menilai validitas indikator. Suatu indikator dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loadings* sebesar 0,5 atau lebih. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS yang menunjukkan nilai *outer loadings* setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut .(Ghozali, 2023).

Tabel 1 Hasil Outer Loadings 1

Variabel	Lingkungan kerja	Kompetensi	Kinerja tenaga kesehatan	Stres kerja
LK1	0,486			
LK10	0,657			
LK11	0,673			
LK12	0,679			
LK2	0,711			
LK3	0,641			
LK4	0,704			

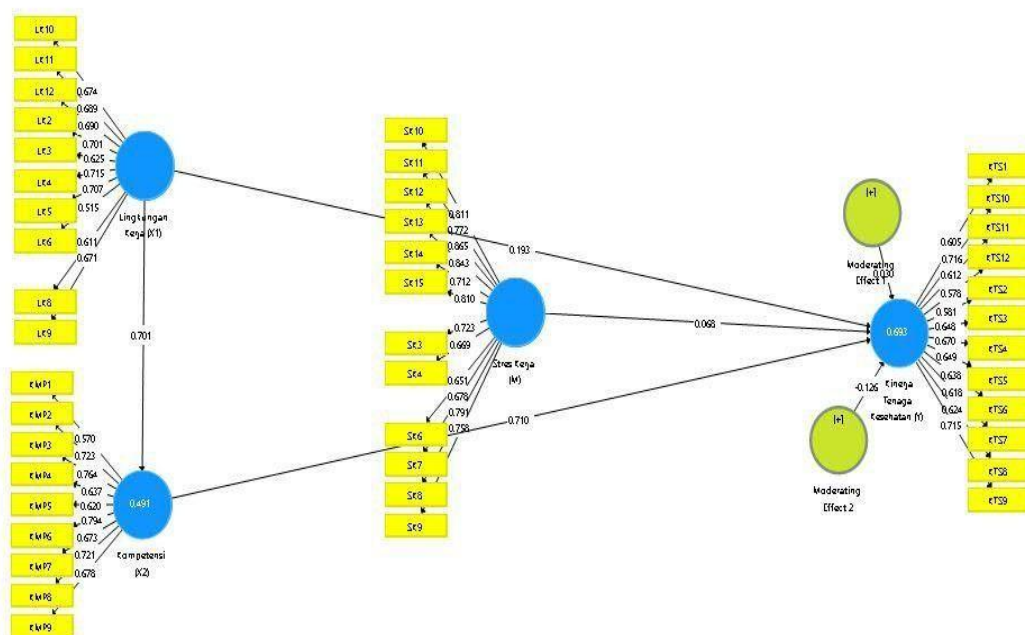
LK5	0,682	
LK6	0,509	
LK7	0,408	
LK8	0,635	
LK9	0,683	
KMP1	0,570	
KMP2	0,723	
KMP3	0,764	
KMP4	0,637	
KMP5	0,621	
KMP6	0,795	
KMP7	0,672	
KMP8	0,720	
KMP9	0,677	
KTS1	0,604	
KTS10	0,716	
KTS11	0,611	
KTS12	0,578	
KTS2	0,582	
KTS3	0,648	
KTS4	0,670	
KTS5	0,649	
KTS6	0,638	
KTS7	0,619	
KTS8	0,624	
KTS9	0,715	
SK1	0,449	
SK10	0,792	
SK11	0,761	
SK12	0,819	
SK13	0,812	
SK14	0,699	
SK15	0,770	

SK2	0,132
SK3	0,676
SK4	0,585
SK5	0,423
SK6	0,606
SK7	0,648
SK8	0,758
SK9	0,740

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, pada tahap pertama pengujian outer loading masih terdapat beberapa indikator pada masing-masing variabel yang memiliki nilai di bawah 0,5. (X1, X2, Y dan M.)

1. Pada variabel lingkungan kerja (X₁), indikator LK1 memiliki nilai outer loading sebesar 0,486
2. Pada variabel lingkungan kerja (X₁), indikator LK 7 memiliki nilai outer loading sebesar 0,408
3. Pada variabel stres kerja (M), indikator SK1 memiliki nilai outer loading sebesar 0,449
4. Pada variabel stres kerja (M) indikator SK2 memiliki nilai outer loading sebesar 0,132
5. Pada variabel stres kerja (M) indikator SK5 memiliki nilai outer loading sebesar 0,423



Gambar 6 Path Diagram Outer Model 2

Tabel 2 Hasil Outer Loadings 2

Variabel	Lingkungan kerja	Kompetensi	Kinerja tenaga kesehatan	Stres kerja
LK10	0,674			
LK11	0,689			
LK12	0,690			
LK2	0,701			
LK3	0,625			
LK4	0,715			
LK5	0,707			
LK6	0,515			
LK8	0,611			
LK9	0,671			
KMP1		0,570		
KMP2		0,723		
KMP3		0,764		
KMP4		0,637		
KMP5		0,620		
KMP6		0,794		
KMP7		0,673		
KMP8		0,721		
KMP9		0,678		
KTS1			0,605	
KTS10			0,716	
KTS11			0,612	
KTS12			0,578	
KTS2			0,581	
KTS3			0,648	
KTS4			0,670	
KTS5			0,649	
KTS6			0,638	
KTS7			0,618	
KTS8			0,624	

KTS9	0,715
SK10	0,811
SK11	0,772
SK12	0,865
SK13	0,843
SK14	0,712
SK15	0,810
SK3	0,723
SK4	0,669
SK6	0,651
SK7	0,678
SK8	0,791
SK9	0,758

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2026

Hasil pengolahan data ketiga menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel, yaitu X1, X2, Y dan M memiliki nilai outer loading di atas 0,5. Temuan ini menandakan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat validitas kovergen dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

1. Pada variabel lingkungan kerja (X_1), indikator LK4 memiliki nilai outer loading sebesar 0,715
2. Pada variabel kompetensi (X_2), indikator KMP6 memiliki nilai outer loading sebesar 0,794
3. Pada variabel kinerja tenaga kesehatan (Y), indikator KTS10 memiliki nilai outer loading sebesar 0,716
4. Pada variabel stres kerja (M) indikator SK12 memiliki nilai outer nilai outer loading sebesar 0,865

Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Uji *Composite Reliability* digunakan untuk menilai tingkat keandalan dan konsistensi indikator dalam mengukur setiap variabel penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya.. (Ghozali, 2023).

Tabel 3 Uji Composite Reliability

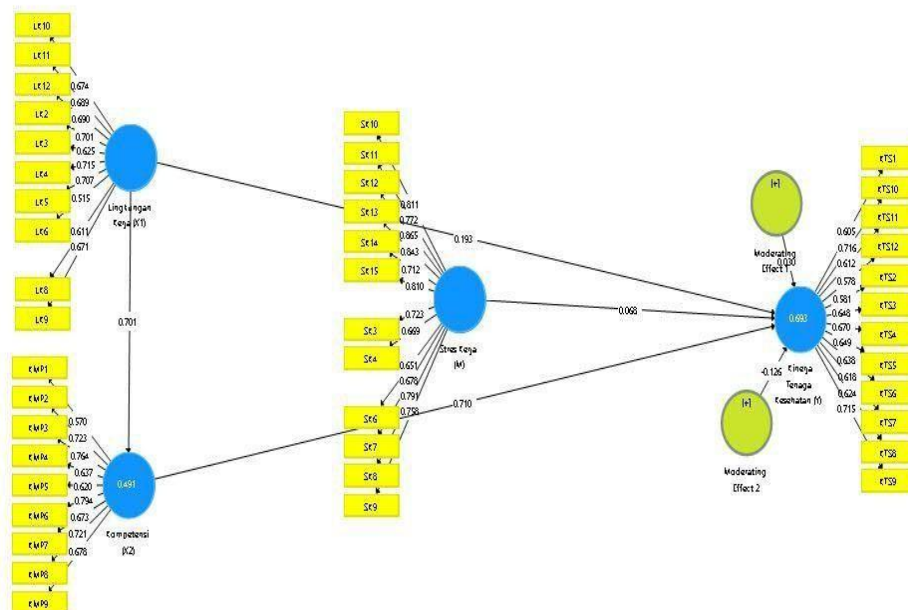
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan kerja	0,857	0,863	0,886	0,439
kompetensi	0,860	0,863	0,890	0,476
Kinerja tenaga kesehatan	0,868	0,873	0,892	0,409
Stres kerja	0,945	0,913	0,942	0,577

Berdasarkan Tabel 3 Berdasarkan hasil uji Composite Reliability, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Nilai tertinggi diperoleh variabel stres kerja (M) sebesar 0,945, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel kompetensi (X2) sebesar 0,860 Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan rho_A pada seluruh konstruk juga berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Nilai Composite Reliability yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat mengukur setiap konstruk secara stabil dan dapat dipercaya

Inner Model

Inner model adalah model struktural yang digunakan untuk menganalisis dan memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Dalam pengujian model struktural, terdapat dua pengujian utama yang digunakan, yaitu R-Square dan F-Square.



Gambar 7 Path Diagram Inner Model

Koefisien Determinasi**Tabel 4** Data hasil nilai uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja tenaga kesehatan (Y)	0,693	0,679
Kompetensi (X2)	0,491	0,487

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian, nilai R^2 pada variabel kompetensi sebesar 0,491, yang menunjukkan bahwa perubahan pada variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian. Sementara itu, nilai R^2 pada variabel kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,693, yang berarti bahwa variasi pada variabel tersebut juga dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian. Selain itu, nilai R^2 Adjusted menunjukkan hasil yang sejalan dengan nilai R^2 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan dan memprediksi kedua variabel tersebut.

Effect Size (F) BATAS SINI**Tabel 5** Data hasil nilai uji F-Square

Variabel	Nilai F-Square	Effect size
Lingkungan kerja dan kompetensi > kinerja Tenaga Kesehatan	0,730	Besar

Berdasarkan Tabel 5, berikut adalah penjelasan nilai F^2 : Komunikasi Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia > Profesionalisme Tenaga Kesehatan: Nilai F^2 sebesar 0,730 menunjukkan pengaruh yang besar. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Uji Hipotesis**Tabel 6** Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja > kinerja tenaga kesehatan	0,710	0,699	0,085	8,356	0,000

kompetensi -> kinerja tenaga kesehatan	0,193	0,178	0,079	2,446	0,015
Lingkungan kerja -> kompetensi -> kinerja Tenaga Kesehatan	0,497	0,497	0,068	7,264	0,000
Moderating Effect 1 > Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	0.030	0.023	0.095	0.318	0.751
Moderating Effect 2 > Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	-0.126	-0.096	0.101	1.239	0.216

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh serta tingkat signifikan hubungan antara variable independent dan variable dependen dalam model penelitian. Berdasarkan table diatas, diperoleh hasil pengujian pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) yang menunjukkan hubungan antara variable. Berikut ini penjelasan dari hasil pengujian hipotesis tersebut:

Berikut penjelasan dari hasil pengujian hipotesis:

a. $X_1 \rightarrow Y$:

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,710 menunjukkan adanya pengaruh positif antara X_1 dan Y. Nilai *T Statistics* sebesar 8,356 dan *P Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

b. $X_2 \rightarrow Y$:

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,193 menunjukkan pengaruh positif antara X_2 dan Y. Nilai *T Statistics* sebesar 2,446 dan *P Value* sebesar 0,015 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

c. X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$:

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,497 menunjukkan adanya pengaruh positif antara X_1 dan X_2 terhadap Y. Nilai *T Statistics* sebesar 7,264 dan *P Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

d. X_1 dan Y $\rightarrow$ M

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,030 menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara X_1 dan Y terhadap M Nilai *T Statistics* sebesar 0,318 dan *P Value* sebesar 0,751 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak adanya pengaruh signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

e. X_2 dan Y $\rightarrow$ M

Nilai *Original Sample* (O) sebesar - 0,126 menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara X_2 dan Y terhadap M Nilai *T Statistics* sebesar 1,239 dan *P Value* sebesar 0,216 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak adanya pengaruh signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hampir semua hubungan antar variabel yang diuji signifikan, pengaruh yang sangat kuat terhadap Y, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui X_1 dan X_2 .

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pembahasan terkait Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja Tenaga Kesehatan (Y) dengan stres kerja sebagai variabel moderasi (M). yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit petanang kota lubuklinggau

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,710 dengan nilai T-Statistics sebesar 8,356 ($> 1,97$) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Petanang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif, aman, dan memadai lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit, maka kinerja tenaga kesehatan akan mengalami peningkatan yang sangat nyata. Dari hasil deskriptif data, indikator suasana kerja yang nyaman memperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,410). Hal ini membuktikan bahwa kenyamanan fisik dan non-fisik di area kerja mampu memicu efektivitas pelayanan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Anggreani et al., 2025) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja memberikan kontribusi positif yang besar dalam mengoptimalkan performa individu karyawan di fasilitas kesehatan.

b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit petanang kota lubuklinggau

Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,193 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,446 ($> 1,97$) dan P-Values sebesar 0,015 ($< 0,05$). Angka ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Petanang. Artinya, peningkatan pada aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional tenaga kesehatan akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas layanan medis yang diberikan kepada pasien. Tanggapan responden pada indikator sikap tanggung jawab yang memiliki nilai tertinggi (4,205) mencerminkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD Petanang sudah menanamkan komitmen kerja yang baik.

Pengaruh yang signifikan ini mendukung dari penelitian terdahulu, (Priyanugraha et al., n.d.) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi serta dimensi EHR keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan kontribusi sebesar 71,4%. Akan tetapi, terdapat 3 dimensi yang masih dibutuhkan untuk diperhatikan lebih lanjut oleh Pihak Rumah Sakit yaitu Sikap yang bisa bertanggung jawab terhadap pelayanan serta Etika dan Hospitality yang dilakukan ketika pelayanan, Integrasi data perkembangan virus pada pasien antar divisi yang membutuhkan data pada alat Viraload (VL) yang digunakan dan terakhir pada Kinerja Kontekstual dari dalam diri masing-masing Individu Tenaga Kesehatan untuk kedepannya bisa menumbuhkan kesadaran akan lingkungan tempat kerja, inisiatif dan rasa empati yang tinggi ketika melakukan pelayanan.

c. Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit petanang kota lubuklinggau

Meskipun pengujian PLS secara parsial menunjukkan porsi pengaruhnya masing-masing, nilai R-Square untuk variabel kinerja tenaga kesehatan tercatat sebesar 0,693 (69,3%). Hal ini

menunjukkan bahwa variasi kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Petanang dapat dijelaskan secara kuat dan simultan oleh variabel lingkungan kerja dan kompetensi.

Selain itu, nilai Effect Size (f^2) gabungan/simultan berada pada angka 0,730 yang termasuk dalam kategori efek yang besar. Hal ini diperkuat oleh nilai uji tidak langsung "Lingkungan Kerja → Kompetensi → Kinerja Tenaga Kesehatan" yang menghasilkan nilai T-Statistics sebesar 7,264 dan P-Values 0,000. Hasil ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung juga dapat menstimulasi penerapan kompetensi pegawai dengan lebih baik, sehingga kedua komponen tersebut mutlak diperlukan secara bersama-sama demi mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima dan sesuai standar operasional rumah sakit,

Pengaruh yang signifikan ini mendukung dari penelitian terdahulu, (Harahap, 2023) Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini >0,60 yang berarti pertanyaan dalam variabel penelitian ini reliabel. Dalam uji deskriptif statistik didapatkan variabel kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 4. Rata-rata nilai kinerja sebesar 3,23 menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan non-PNS cukup baik. Variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata nilai kompensasi sebesar 3,28 menunjukkan bahwa kompensasi tenaga kesehatan non-PNS cukup baik. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata nilai lingkungan kerja sebesar 3,40 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tenaga kesehatan non-PNS cukup baik. Variabel

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil estimasi Moderating Effect 1 (Stres Kerja memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja), diperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,030 dengan nilai T-Statistics sebesar 0,318 ($< 1,97$) dan P-Values sebesar 0,751 ($> 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki peran sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di RSUD Petanang tidak secara signifikan memperkuat ataupun memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mereka. Pegawai dinilai mampu mengelola gangguan lingkungan (seperti kebisingan atau keterbatasan fasilitas kerja) secara profesional tanpa membiarkan hal tersebut menurunkan komitmen pelayanan mereka secara drastis. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini terbukti, di mana tidak ada pengaruh moderasi yang signifikan dari stres kerja pada jalur hubungan ini.

e. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian hipotesis untuk Moderating Effect 2 (Stres Kerja memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja) menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar -0,126 dengan nilai T-Statistics sebesar 1,239 ($< 1,97$) dan P-Values sebesar 0,216 ($> 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa stres kerja juga tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan secara signifikan.

Nilai koefisien negatif (-0,126) secara teoretis mengarah pada pelemahan, namun karena nilai profitabilitasnya tidak signifikan (P-Values 0,216), maka peran moderasi tersebut diabaikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) yang tinggi di RSUD Petanang tetap dapat mempertahankan akurasi dan kinerja terbaiknya terlepas dari adanya tuntutan tugas yang padat atau peran ganda yang memicu stres kerja. Kemampuan adaptasi dan profesionalisme individu yang kompeten membuat mereka memiliki resiliensi yang baik dalam menghadapi tekanan kerja psikologis di rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Petanang Kota Lubuklinggau**, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai **Original Sample sebesar 0,710 dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$)**, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Selanjutnya, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai **Original Sample sebesar 0,193 dan P-Value sebesar 0,015 ($< 0,05$)**. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pembinaan secara berkelanjutan dapat mendukung terciptanya sikap profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil analisis menunjukkan nilai **Original Sample sebesar 0,497 dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$)**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Sementara itu, stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan secara signifikan. Hasil analisis menunjukkan nilai **Original Sample sebesar 0,030 dan P-Value sebesar 0,751**. Demikian pula, stres kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan secara signifikan, dengan nilai **Original Sample sebesar -0,126 dan P-Value sebesar 0,261**. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan kompetensi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, stres kerja tidak terbukti secara signifikan memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja maupun kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja tenaga kesehatan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai. Kompetensi tenaga kesehatan juga perlu ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan. Selain itu, pengelolaan stres kerja perlu diperhatikan melalui pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang baik, dan keseimbangan beban kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih luas.

.DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. Iaras. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*.
- Anggreani, M., Famalika, A., & Nisusmiati, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 30(2), 9-18. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v30i2.2719>

- Ghozali. (2023). *Oleh :PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI menggunakan Program SmartPLS 4.0.*
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023a). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi.*
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023b). *Patrial Least Squares SmartPLS 4.0.*
- Hartono, S., Yakin, I., Rosyid, B., Fatkhulloh, A., & Citra, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2761- 2773. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1680> .
- Kurnia DN, M., & Wahyu Gunawan P, A. (2023). Metode P. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(5), 1254-1262.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43-59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). The Influence Of Work Environment And Workload On The Performance Of Medical Personnel Of Bhayangkara Hospital Tk III Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics & Development Studies*, 01(1), 36-44.
- Maria Nince Densrafna. (2025). *Kemantren Pakualaman Yogyakarta*. 14(01), 263-274.
- Priyanugraha, C., Suwarsi, S., & Alamsyah, I. F. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi dan Interpretasi EHR terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Klinik Akasia RSUD Majalengka*. VI.
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Japb*, 8(1), 600-618.
- Sari, C. F., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence) Cindy Fatika Sari Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trujoyo Madura*. 1(4).
- Siyoto, S., & Soduk, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian Tahun 2015*, 142-146.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In *Alfabeta*.

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D PENERBIT*.

Sulastri. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The SAGE Encyclopedia of Intellectual and Developmental Disorders*, 1-44.

Suwarno, S., Idayati, I., Mulyono, H., & Sundari, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 471-475.
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2243>

Thalibana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1-9.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>

Turrizkiyah, F., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Kementerian Pertanian Republik Indonesia , baik secara parsial maupun simultan . Dengan*. 2(September).

Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51-60.