

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN PADA RSU INDAH
KAB. ROKAN HILIR**

Nadila Sri Ramadani¹⁾, Arwinence Pramadewi²⁾, Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : nadila.sri2082@student.unri.ac.id

*The Effect Of Work Environment And Work Stress On Job Satisfaction Of Health
Workers At Rsu Indah Kab. Rokan Hilir*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the direct influence of work environment variables and work stress on job satisfaction of health workers at RSU Indah Rokan Hilir Regency. This type of research is using quantitative research. The population in this study was all health workers totaling 76 people. This study uses health workers as the object of research. The sampling method uses a saturated sample, which is as many as 76 respondents. The analytical methods used in processing this research data are descriptive statistical analysis, research instrument tests, classical assumption tests, coefficients of determination and multiple linear regression analysis using a significance level of 0.05. The data management of this study used the help of SPSS 25 software. Based on the results of the research conducted, it shows that work environment (X1) variables have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of health workers at RSU Indah Rokan Hilir Regency, while work stress (X2) variables have a negative and significant effect on job satisfaction (Y) of health workers at RSU Indah Rokan Hilir Regency. Based on the results of the study that the variables of work environment (X1) and work stress (X2) simultaneously affect job satisfaction (Y).

Keywords: Work Environment, Work Stress, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Indah merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta yang ada di Desa Bagan Batu, Kec. Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Letak Rumah Sakit ini juga terletak sangat strategis dan sangat mudah untuk dicari. Rumah Sakit Umum Indah menyediakan pelayanan kesehatan yang diarahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia, kualitas kehidupan dan usia

harapan hidup manusia, serta meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat akan pentingnya hidup sehat.

Tenaga kesehatan merupakan komponen utama pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam rangka tercapainya tujuan pembangunan kesehatan yang sesuai dengan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi. Selaku komponen utama pemberi pelayanan kesehatan tentunya keberadaan, peran, dan tanggung jawab tenaga

kesehatan sangatlah penting dalam kegiatan pembangunan kesehatan. Pelaksanaan dan pendayagunaan terhadap keberadaan, peran, dan tanggung jawab tenaga kesehatan tersebut berjalan dengan baik, seimbang, teratur, terjaga mutunya, dan terlindungi baik bagi tenaga kesehatan itu sendiri maupun bagi masyarakat yang menerima pelayanan kesehatan tersebut tentu perlu pengaturan yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab. Rokan Hilir sekitar 76 orang yang memiliki tugas masing-masing dalam memastikan pasien mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan standar Rumah Sakit yang ada di Indonesia. Kunci sukses rumah sakit adalah meningkatkan kepuasan tenaga kesehatannya dengan demikian RSUD Indah dapat melihat seperti apa keinginan dan lingkungan kerja yang diinginkan, sehingga berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan harus ditingkatkan dan faktor yang merugikan harus dikurangi oleh rumah sakit.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang tenaga kesehatan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif tenaga kesehatan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam rumah sakit. Hal ini dilihat dampaknya dari perilaku kerja seperti rajin, malas, produktif dan lain-lain. Berdasarkan pra survey kepada 20 tenaga kesehatan RSUD Indah diketahui bahwa mayoritas merasa setuju sebanyak 60%, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 40%. Pada tenaga kesehatan RSUD Indah dapat terlihat bahwa tenaga kesehatan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sebagian tenaga kesehatan merasa puas dengan gaji yang mereka terima, serta adanya kesempatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit melalui pelatihan dan pendidikan kepada tenaga kesehatannya, namun masih ada beberapa tenaga kesehatan yang merasa bahwa atasan mereka kurang mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu juga beberapa tenaga kesehatan merasa lingkungan kerja kurang membuat nyaman dimana terkadang *Air conditioner (AC)* yang tidak dingin, dan kebersihan yang kurang terjaga. Jika tenaga kesehatan menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, maka tenaga kesehatan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja yang dipergunakan oleh tenaga kesehatan

akan efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatannya.

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan diantaranya yaitu lingkungan kerja dan stress kerja. Fenomena yang ditemukan pada lingkungan yang ada di RSUD Indah Kab Rokan Hilir menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja dirumah sakit merasakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kondisi fasilitas yang tersedia kurang memadai dalam melakukan aktivitas pekerjaan, kebisingan yang timbul dari pasien dan juga keluarga pasien yang berkunjung, kebersihan yang kurang terjaga, dan ruangan yang tidak memadai dapat mengurangi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Serta manajemen yang tidak responsif terhadap kebutuhan tenaga kesehatan dan kurangnya pengawasan kepada tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi rumah sakit dan berpengaruh pada kepuasan kerja dari tenaga kesehatannya. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata, keduanya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat dan kelengkapan peralatan

yang diperlukan tenaga kesehatan untuk bekerja (meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot, tata bangunan termasuk juga kondisi jasmaniah tempat bekerja yang meliputi : desain, tata letak, pencahayaan, warna, suhu, kelembapan dan sirkulasi udara).

Sedangkan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau komunikasi dilingkungan kerja masing-masing atau dalam keseluruhan rumah sakit (rekan kerja, pemimpin). Oleh karena itu lingkungan kerja yang kondusif perlu perhatian manajemen pengelolaan rumah sakit, sebab lingkungan yang kondusif akan memuaskan tenaga kesehatan. Lingkungan non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas tenaga kesehatan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar tenaga kesehatan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya stress kerja tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.

Selain lingkungan kerja fisik juga terdapat lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Diketahui keadaan lingkungan kerja non fisik di RSUD Indah kurang baik. Peneliti melakukan pra survey kepada 20 tenaga kesehatan yang bertugas di ruangan yang berbeda dimana indikator dengan nilai tertinggi yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja sebesar 65% dimana tenaga kesehatan memiliki

hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, dimana tenaga kesehatan mengatakan rekan kerja saling memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja, sementara dengan nilai terendah yaitu pada indikator hubungan kerja dengan atasan sebesar 40% terdapat kurangnya komunikasi dengan atasan dikarenakan informasi yang diberikan kurang jelas disampaikan. Tenaga kesehatan mengatakan atasan tidak selalu memberikan arahan tentang pekerjaan yang diberikan, hal ini terjadi karena atasan menganggap bawahannya dapat mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa diarahkan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa rendahnya lingkungan non fisik ditempat tenaga kesehatan bekerja dapat menurunkan tingkat kepuasan pada saat bekerja yang akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat membuat tenaga kesehatannya merasa betah serta nyaman berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Dewi Andriani, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan lainnya menunjukkan tanggapan responden mengatakan positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudin, 2020) yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap

kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja dimana fenomena yang ditemukan yaitu adanya beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan yang diindikasikan adanya kelelahan fisik dan mental yang berujung pada burnout dan penurunan kepuasan kerja. Adapun penyebab beban kerja yang berlebihan yaitu peningkatan jumlah pasien yang datang setiap harinya dan kekurangan staf tenaga kesehatan yang ada dirumah sakit serta adanya jam kerja yang panjang menimbulkan stress yang dirasakan oleh tenaga kesehatan.

Stress kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi dengan frekuensi yang meningkat. Menurut Handoko (2013) menjelaskan bahwa stres merupakan sebuah keadaan yang mengalami tingkat ketegangan dan memengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi dari seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Untuk itu salah satu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah mengelola tingkat stres dan menghilangkan tekanan pekerjaan pada karyawan (Triningsih et al., 2021).

Diketahui bahwa tingkat stress yang dialami oleh tenaga kesehatan yaitu dengan rata-rata sekitar 70%. Dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator beban kerja sebesar 75% dimana beban kerja

yang dialami menjadi salah satu factor utama yang mempengaruhi stress kerja, seperti ketika rekan kerja tidak masuk yang mengharuskan menggantikan kerjaan mereka, serta adanya jam kerja yang panjang yang membuat tenaga kesehatan kurang beristirahat, kurangnya bantuan dari tenaga kesehatan lain dan tidak tepatnya waktu dalam memberikan bantuan, tenaga kesehatan yang terpaksa hadir karena kurangnya staf tenaga kesehatan, rekan kerja yang tidak efisien dalam bekerja, adanya konflik peran dalam lingkungan kerja, kurangnya fasilitas, dll. Sedangkan dengan nilai terendah yaitu indikator umpan balik sebesar 60% dimana beberapa tenaga kesehatan merasa telah mendapat umpan balik yang diberikan oleh atasan seperti memberikan apresiasi atas kinerja yang dilakukan tenaga kesehatan. Beberapa alasan ini yang membuat sebagian besar tenaga kesehatan memiliki stres kerja.

Dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat dari variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan oleh karena itu, perlu diteliti kembali pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab. Rokan Hilir? 2) Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab. Rokan Hilir? 3) Apakah Lingkungan kerja dan Stress kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab. Rokan Hilir?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu: menurut Emron et. al (2016) menyebutkan bahwa “job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job” kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2015) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah pekerjaan, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), supervise, kondisi lingkungan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan ditempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada pada karyawan itu sendiri sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu indikator lingkungan kerja fisik antara lain penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, suara. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan kerja antara bawahan dan atasan, hubungan kerja antar rekan kerja, kerjasama antar sesama rekan tenaga kesehatan.

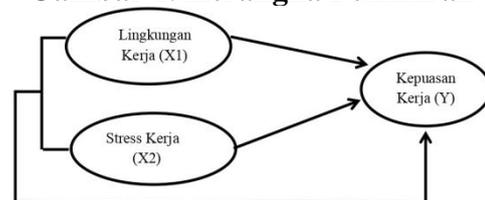
Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis

dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Hasibuan (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Berikut ini merupakan indikator stress kerja menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa indikator stress kerja adalah beban kerja, waktu kerja, umpan balik, emosional.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir
- H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir
- H3 : Lingkungan kerja dan Stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan

kerja pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Indah yang terletak di Jl. Jendral Sudirman, Bagan Batu, Kec Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena belum banyak yang melakukan penelitian di Rumah Sakit mengenai sumber daya manusianya dan juga ingin mengetahui bagaimana kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir ini. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir yang berjumlah 76 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 76 orang tenaga kesehatan, dan Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert yaitu data ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan perhitungan *Statistic Product And Service Solution* (SPSS versi 25.0).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengambilan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 76 responden. Dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik, dan semuanya layak untuk dilakukan pengelolaan data.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	29	38,2
2.	Perempuan	47	61,8
Usia Responden			
1.	25 - 30 Tahun	14	18,4
2.	31 - 40 Tahun	44	57,9
3.	41 - 50 Tahun	15	19,7
4.	51 - 60 Tahun	3	3,9
Lama Bekerja			
1.	1 - 5 Tahun	24	31,6
2.	6 - 10 Tahun	38	50,0
3.	11 - 15 Tahun	12	15,8
4.	16 - 20 Tahun	2	2,6

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa lebih dominan angka dengan tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 61,8% sedangkan laki-laki berjumlah sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 38,2%. Dalam hal ini dikarenakan perempuan memiliki kelembutan, kesabaran dan rasa keibuan sehingga dianggap lebih mampu merawat pasien yang ada di rumah sakit. Hal ini juga menyebabkan jumlah tenaga kesehatan yang ada di RSUD Indah Kab Rokan Hilir lebih banyak tenaga kesehatan perempuan dibanding laki-laki. Diketahui bahwa 14 responden dengan persentase 18,4% berusia 25-30 Tahun, 44 responden dengan persentase 57,9% berusia 31-40 tahun, 15 responden dengan persentase 19,7% berusia 41-50 tahun, dan 3 responden dengan persentase 3,9% berusia 51-60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak adalah berusia 31-40 tahun yaitu dengan 44 responden. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Indah Kab Rokan Hilir berada pada usia yang sangat produktif dan masih bersemangat dalam bekerja di rumah sakit. Diketahui bahwa tenaga kesehatan yang ada di RSUD Indah Kab. Rokan Hilir sebanyak 24 responden dengan persentase 31,6% telah bekerja selama 1-5 tahun, 38 responden dengan persentase 50,0% telah bekerja selama 6-10 tahun, 12 responden dengan persentase 15,8% telah bekerja selama 11-15 tahun, 2 responden dengan persentase 2,6% telah bekerja selama 16-20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak tenaga kesehatan di RSUD

Indah Kab. Rokan Hilir yang telah memiliki banyak pengalaman dan sudah berada dalam level senior untuk bidang pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan menguasai pekerjaannya masing-masing dan mempermudah dalam mencapai tujuannya sehingga terbentuknya nilai kepuasan dalam bekerja. Semakin lama masa kerja seseorang maka sangat mempengaruhi hasil kerja mereka, karena seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan cenderung lebih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik daripada tenaga kesehatan yang baru memulai bekerja.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,381	0,225	Valid
	Y.2	0,494	0,225	Valid
	Y.3	0,532	0,225	Valid
	Y.4	0,622	0,225	Valid
	Y.5	0,486	0,225	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,625	0,225	Valid
	X1.2	0,460	0,225	Valid
	X1.3	0,660	0,225	Valid
	X1.4	0,700	0,225	Valid
	X1.5	0,690	0,225	Valid
	X1.6	0,513	0,225	Valid
	X1.7	0,435	0,225	Valid
	X1.8	0,600	0,225	Valid
	X1.9	0,559	0,225	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,749	0,225	Valid
	X2.2	0,694	0,225	Valid
	X2.3	0,813	0,225	Valid
	X2.4	0,668	0,225	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel pada kuesioner memiliki nilai r hitung > nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Kritis	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	0,664	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,737	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,788	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliable, hal ini dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6. Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliable, sehingga data yang dihasilkan dalam penelitian ini berkualitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	125.553.555
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.076
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
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 normalitas yang dapat dilihat pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari tiap variabel adalah 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

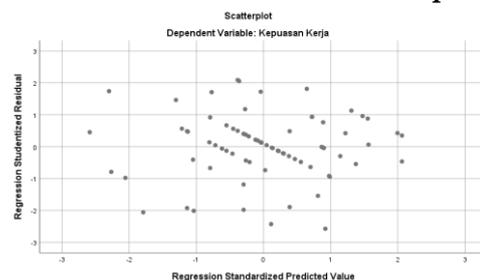
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.343	1.168		14.847	.000		
	Lingkungan Kerja	.217	.030	.593	7.176	.000	.963	1.038
	Stress Kerja	-.332	.051	-.538	-6.509	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu

pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homokedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan suatu ke pengamatan yang lain tetap.

Uji Hipotesis Statistik Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.343	1.168		14.847	.000
	Lingkungan Kerja	.217	.030	.593	7.176	.000
	Stress Kerja	-.332	.051	-.538	-6.509	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja (X1) nilai t_{hitung} (7.176) > t_{tabel} (1,993) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Stress kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} (-6.509) > t_{tabel} (1,993) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.706	2	63.853	39.426	.000 ^b
	Residual	118.228	73	1.620		
	Total	245.934	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} (39.426) > F_{tabel} (3.122) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.506	1.273

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,519. Nilai tersebut digunakan untuk melihat seberapa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R \text{ Square} \times 100\%$$

$$KD = 0,519 \times 100$$

$$KD = 51,9 \%$$

Nilai tersebut memiliki arti bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 51,9 %. Sedangkan

sisanya 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.343	1.168		14.847	.000
Lingkungan Kerja	.217	.030	.593	7.176	.000
Stress Kerja	-.332	.051	-.538	-6.509	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 17.343 + 0,217X_1 - 0,332X_2$$

+ e

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Stress kerja

β : Konstanta

e : Variabel error

β₁, β₂: Koefisien Regresi

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja memang dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir dengan tersedianya prasarana kerja yang ada disekitar tenaga kesehatan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan yang nyaman dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan, apabila tenaga kesehatan puas pada tempat kerja mereka maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik. Sebaliknya jika tenaga kesehatan tidak merasa puas dengan lingkungan yang ada maka akan berdampak pada aktivitas selama melakukan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan lainnya dapat meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian yang telah bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja memang dapat menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan tenaga kesehatan maka akan berdampak buruk bagi tenaga kesehatan, Apabila tenaga kesehatan mengalami stres kerja

yang tinggi, maka kepuasan kerjanya akan cenderung menurun. Terjadinya stress diakibatkan dari adanya tekanan yang bersumber dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu RSUD Indah perlu memperhatikan kondisi mental setiap tenaga kesehatannya agar tidak menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Jika kepuasan kerja tenaga kesehatan menurun maka akan berimbas kepada rumah sakit itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan, yang berarti bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Dengan rincian, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat mempermudah saat menjalankan tugas yang diberikan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta apabila stress kerja dapat

dikelola dengan baik oleh rumah sakit maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan dalam bekerja.

Semakin baik lingkungan kerja serta semakin rendah stress kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan maka akan meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan RSUD Indah. Hal ini sejalan dengan penelitian Moch Ghasi (2016) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh rumah sakit diciptakan sekondusif mungkin sehingga kepuasan kerja yang didapat juga ikut meningkat, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Dalam penelitian ini memiliki tiga hipotesis untuk dibuktikan yaitu :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Sehingga apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan lagi seperti melengkapi fasilitas yang ada dirumah sakit dan hubungan social antara atasan dan bawahan, antara sesama rekan kerja tenaga kesehatan, dan kerjasama yang baik maka akan berdampak baik pada peningkatan kepuasan

- tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir.
2. Stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir. Sehingga apabila stress kerja semakin tinggi maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja dari tenaga kesehatan. Jika stress yang dialami tenaga kesehatan dapat dikendalikan dengan tepat, maka akan menciptakan kepuasan kerja tenaga kesehatannya.
 3. Lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi keduanya memiliki pengaruh yang berlawanan yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sedangkan stress kerja memiliki pengaruh negatif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan RSUD Indah Kab Rokan Hilir, sementara stress kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Saran

Berikut ini akan disajikan saran yang mungkin bermanfaat bagi RSUD Indah Kab Rokan Hilir :

1. Berdasarkan indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja dimana indikator hubungan antara atasan dan bawahan dalam hal tidak selalu berjalan dengan baik. Oleh sebab itu atasan harus memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya. Hubungan yang baik itu dapat dilakukan dengan komunikasi yang terbuka, tepat waktu, jujur, menghormati atasan, menjaga etika dalam

bekerja. Mengelola hubungan dengan baik tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, tetapi juga membuka lebih banyak peluang untuk pengembangan karir di masa depan.

2. Berdasarkan indikator yang ada pada stress kerja indikator beban kerja merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi. Oleh sebab itu pihak RSUD Indah Kab Rokan Hilir harus memperhatikan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatannya dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan.
3. Berdasarkan indikator yang ada pada kepuasan kerja indikator supervise merupakan indikator yang memiliki nilai terendah. Oleh sebab itu, sebaiknya saat melakukan pekerjaan perlunya pengawasan yang baik agar pada saat melakukan pekerjaan tetap terkontrol secara efektif. Atasan melakukan kunjungan rutin ke area kerja untuk mengamati kinerja harian tenaga kesehatan. Dengan melihat bagaimana tenaga kesehatan melaksanakan tugas-tugas seperti merawat pasien, memberikan obat kepada pasien dengan tepat waktu, dokumentasi medis, dan komunikasi dengan pasien serta rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron & Anwar Yohny. Imas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan*

- Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kewirausahaan*, 1(2), 304-313.
- Mangkunegara, Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Dan Manajemen*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV