

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
(Studi Kasus Pada RS. HKBP Balige, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara)**

Oleh:

Dewi Siska Sinaga

Email : dsiska53@yahoo.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin. M.Si

Jurusan Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

Universitas Riau

Kampus bina widyaji. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293 –
Tlp/Fax 0761 -63277

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of work stress and work environments on job satisfaction of nurses Hospital Balige HKBP. Where the proposed two independent variables and the dependent variable, namely the stress of work and the working environment act as the independent variable and job satisfaction act as the dependent variable.

The population in this study were nurses HKBP Balige Hospital, with sampling amounted to 53 people with slovin formula. Search procedures performed by accidental sampling. The research data in the form of primary data, with the questionnaire as a research instrument, data analysis used is menggunakan statistical analysis with SPSS.

Results of analysis using multiple linear regression, t test and f test so it can be seen that the work stress variables negatively affect the job satisfaction of nurses (H1), that the work environment a significant effect on job satisfaction of nurses (H2), and a significant relationship between work stress and the work environment to nurse job satisfaction (H3).

Keywords : *Work Stress, Work Environment and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang penting

dalam pembangunan Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil misalnya organisasi.

Salah satu tujuan perusahaan adalah mencari laba juga diharapkan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal yang diberikan oleh karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit termasuk industri jasa yang membutuhkan sumber daya manusia (antara lain tenaga perawat), sehingga keberadaannya perlu dilindungi diantaranya adalah upaya peningkatan derajat kesehatan kerja agar tenaga kesehatan kerja sehat dan produktif.

Balige adalah sebuah kecamatan sekaligus ibukota dari Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara, Indonesia. Di Balige ini terdapat sebuah rumah sakit swasta yaitu RS HKBP (Rumah Sakit Huria Kristen Batak Protestan). Rumah sakit HKBP Balige sebagai salah satu

organisasi yang bergerak di bidang jasa perawatan medis dan merupakan salah satu rumah sakit yang berlandaskan keagamaan turut serta dalam hal memberikan pelayanan kesehatan. Rumah sakit HKBP Balige, yang bermottokan “Kenyamanan dan Kepuasan adalah Dambaan Kami”, dalam kedudukannya sebagai rumah sakit swasta termasuk RS tipe Madya atau rumah sakit tipe C.

Rumah sakit HKBP Balige merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial ternyata memberikan pelayanan medis bisnis rumah sakit adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan dari seluruh tenaga yang ada di rumah sakit, dan bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam sehari. Fenomena-fenomena yang mengakibatkan stres kerja para perawat di rumah sakit termasuk salah satunya RS. HKBP Balige mencakup masalah beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan yaitu meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani yang menimbulkan rasa lelah dan menurunkan kondisi tubuh perawat, tanggungjawab yang harus dipikul serta pekerjaan rutinitas yang

menimbulkan kejenuhan didalam diri perawat. Seperti beberapa fenomena yang menunjukkan ketidakpuasan perawat di RS. HKBP Balige mengakibatkan pindah kerja, kesehatan tubuh menurun, pemberian pelayanan kepada pasien juga menurun.

Kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, dan lain-lain. Sebaliknya kepuasan kerja tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi pekerja itu sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan oleh setiap manajemen perusahaan maupun organisasi termasuk dalm hali ini adalah pihak rumah sakit. Diharapkan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para perawat, akan membawa dampak kepada hasil kerjanya yakni berupa pemberian pelayanan kesehatan terhadap para pasiennya.

Kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh stres kerja yang dialami oleh perawat itu sendiri. Hampir sebagian besar akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat menyebabkan gangguan fisik maupun psikis. Menurut Wong (2001) profesi perawat identik dengan stres kerja, tingkat perputaran yang tinggi dan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja dan stres kerja, keduanya saling berhubungan karena tingkat stres kerja yang tinggi otomatis akan mempengaruhi cara perawat bekerja seperti pemberian pelayanan terhadap pasien yang kurang maksimal contohnya akibat

kondisi perawat yang kurang baik sehingga menimbulkan rendahnya kepuasan kerja perawat. Seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stres kerja secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dan Robbins juga berpendapat bahwa stres kerja dapt menyebabkan ketidakpuasan.

Disamping faktor dari stres kerja tersebut, terdapat faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat, yaitu lingkungan kerja. Kebutuhan untuk mengadakan lingkungan kerja yang aman sudah ada dalam sejarah panjang manajemen sumber daya manusia.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu kesimpulan dari beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti,2001).

Berdasarkan data yang didapat dari rumah sakit HKBP Balige, faktanya seperti persentase tenaga perawat yang keluar (resign) masih tinggi yang menunjukkan ketidakpuasan kerja perawat. Selain itu stres kerja perawat yang disebabkan seperti beban kerja yang tidak seimbang, jam kerja, dan tanggungjawab setiap perawat. Ketidakpuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja

yang membuat perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres dan lingkungan kerja yang tertuang dalam bentuk penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus RS. HKBP Balige, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan perumusan masalahnya yaitu sebagai berikut : “ Bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit HKBP Balige? “.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS. HKBP Balige.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS. HKBP Balige
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS. HKBP Balige.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS. HKBP Balige.

2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan

bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

D. Metodologi penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam upaya menyelesaikan penelitian ini terutama untuk mendapatkan data-data yang diperlukan didalam proses penelitian , penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan di wilayah Sumatera Utara dengan objek penelitian yaitu Rumah Sakit HKBP Balige yang berlokasi di jalan Gereja No.17 Balige, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dalam penelitian ini, yang menjadi populasi diambil adalah seluruh tenaga kerja keperawatan pada Rumah Sakit HKBP Balige yang berjumlah 115

orang perawat yaitu jumlah perawat pada tahun 2014 berdasarkan data yang diterima dari Rumah Sakit HKBP Balige. Populasi yang diambil termasuk populasi terbatas atau populasi terhingga, yakni populasi memiliki karakteristik yang terbatas.

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi, yaitu perawat yang bekerja di Rumah Sakit HKBP Balige.

Untuk menentukan ukuran besarnya sampel maka dapat menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

(Husein Umar, 2005 : 92).

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,01).

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2} \\ &= \frac{115}{1 + 115 (0,01)} \end{aligned}$$

$$= \frac{115}{2,15} = 53,4$$

(dibulatkan menjadi 53)

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel Menggunakan metode *accidental sampling* adalah metode pengambilan sampel dengan memilih siapa yang kebetulan ada atau dijumpai. Dalam hal ini pengambilan sampel pada perawat yang kebetulan dijumpai atau berada ditempat kerja berdasarkan shift kerja perawat, yaitu di shift pagi ataupun shift malam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer, yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari perusahaan

seperti jumlah perawat, LTO, jumlah absensi, jumlah

pemakaian tempat tidur, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

a. Teknik Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan karakteristik data yang kita kumpulkan. Statistik deskriptif data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dengan tabulasi frekuensi dan mode (modus).

b. Teknik Statistik Uji Hipotesis

Perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) digunakan dalam metode kuantitatif mulai dari penyusunan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi dan regresi.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ke shohihan suatu alat ukur (**Suharsimi Arikunto**). Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sehingga valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya. Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi product moment drai person dengan standar rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukuran dikatakan handal adalah apabila handal sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Adapun uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien *alpha cronbach*.

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. (**Riduwan, 2004**). Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS dalam proses penghitungannya. Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$r^2 = \frac{n(a \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) - (\sum y)^2}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

b. Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (stres kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

c. Uji F (Uji Stimulan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh personal selling dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat.

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAAN

A. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja Perawat Rumah Sakit HKBP Balige

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Sters Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige

No	Sters Kerja	Skor	Tingkat Stres Kerja
1	Tuntutan Tugas	434	Sedang
2	Tuntutan Peran	482	Sedang
3	Tuntutan Antar Pribadi	492	Sedang
4	Tekanan Struktur Organisasi	493	Sedang
5	Tekanan Gaya Kepemimpinan	507	Sedang
	Jumlah	2408	Sedang

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

B. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Perawat Rumah Sakit HKBP Balige

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige

No	Lingkungan Kerja	Skor	Tanggapan Responden
1	Lingkungan kerja fisik	589	Baik
2	Lingkungan kerja	632	Baik

	nonfisik		
	Jumlah	1221	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

C. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit HKBP Balige

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige

No	Kepuasan Kerja	Skor	Tingkat Kepuasan Kerja
1	Kerja yang secara mental menantang	414	Puas
2	Ganjaran yang pantas	420	Puas
3	Kondisi kerja yang mendukung	434	Puas
4	Rekan sekerja yang mendukung	422	Puas
	Jumlah	1690	Puas

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

1.5 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan buti-butir disuatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan judul *Item- Total Statistic*. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat

dilihat dari *corrected item-total correlation* masing – masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 100 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui *degree of freedom* = $n-2$, jadi *degree of freedom* = $53-2 = 51$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat $r_{tabel} = 0,270$.

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Tuntutan Tugas	Item 1	0,283	0.270	Valid
	Item 2	0,528	0.270	Valid
	Item3	0,389	0.270	Valid
Tuntutan Peran	Item 1	0,586	0.270	Valid
	Item 2	0,410	0.270	Valid
	Item3	0,471	0.270	Valid
Tuntutan Antar Pribadi	Item 1	0,395	0.270	Valid
	Item 2	0,286	0.270	Valid
	Item3	0,313	0.270	Valid
Tekanan Struktur Organisasi	Item 1	0,311	0.270	Valid
	Item 2	0,294	0.270	Valid
	Item3	0,354	0.270	Valid

Item 1	0,468	0.270	Valid
Item 2	0,330	0.270	Valid
Item3	0,421	0.270	Valid
Item 1	0,498	0.270	Valid
Item 2	0,441	0.270	Valid
Item3	0,421	0.270	Valid

Lingkungan Kerja Nonfisik	Item 1	0,469	0.270	Valid
	Item 2	0,615	0.270	Valid
	Item 3	0,666	0.270	Valid
Kerja yang Secara Mental Menantang	Item 1	0,455	0.270	Valid
	Item 2	0,708	0.270	Valid
Ganjaran yang Pantas	Item 1	0,700	0.270	Valid
	Item 2	0,660	0.270	Valid
Kondisi Kerja yang Mendukung	Item 1	0,619	0.270	Valid
	Item 2	0,486	0.270	Valid
Rekan Sekerja yang Mendukung	Item 1	0,526	0.270	Valid
	Item 2	0,587	0.270	Valid

Sumber hasil Penelitian Lapangan, 2015 Data olahan Spss

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Sters Kerja	,762	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	,765	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	,851	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliable atau dapat diterima.

3. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige digunakan analisis strategi dengan bantuan program spss.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}
1	Konstanta	10,111	2,235
2	Stres Kerja	,123	1,211
3	Lingkungan Kerja	,704	5,074

R = 0,653
 $R^2 = 0,427$
Adjusted R Square = 0,404

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari hasil ergresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 10,111 dan koefisien variabel sters kerja sebesar 0,123 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,704. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:
 $Y = 10,111 + 0,123X_1 + 0,704X_2$

model	unstandardized Coefficients		standardized Coeffience		
	B	Std. Error	Beta	T	sig.
(Constant)	10,111	4,524		2,235	,030
1. Stres Kerja	,123	,101	,140	1,211	,232
2. Lingkungan Kerja	,704	,139	,587	5,074	,000

Sumber: Hasil Olahan Data spss, 2015

Dari persamaan regresi diatas, interprestasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,111. Artinya apabila pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) .maka minat karyawan sebesar 10,111 poin.
- b. Nilai koefisien variabel sters kerja sebesar 0,123 artinya setiap pengaruh sters kerja sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 0,123.
- c. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,704 artinya setiap pengaruh lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 0,704.

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,653 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara independen terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan kuat.

Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

No	Nilai koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: olahan data SPSS

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh sters kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit HKBP Balige. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi r^2 . Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,427 atau 42,7 %. Artinya kepuasan kerja di Rumah Sakit HKBP Balige oleh pengaruh sters kerja dan lingkungan kerja sebesar

42,7%. Sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

3. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
1 (Constant)		,030
Sters Kerja	2,118	,039
Lingkungan Kerja	5,074	,000

Sumber : Data olahan SPSS pada Lampiran

Berdasarkan table diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Sters Kerja (P_1).

Analisis Regresi secara parsial antara variabel stres kerja (P_1) dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit HKBP Balige (Q) dengan uji-t sebesar 2,118 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674 dan probabilitas 0,039 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara sters kerja dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit HKBP Balige.

b. Variabel Lingkungan Kerja (P_2).

Analisis Regresi secara parsial antara variabel lingkungan kerja (P_2) dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit HKBP Balige (Q) dengan uji t senilai 5,074 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674 dan probabilitas 0,000 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

di Rumah Sakit HKBP Balige.

4. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai mempengaruhi variabel

Hipotesis	Uji-F/t	Sig.	Keputusan
Persepsi Sters Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige	2,235	,030	Diterima
Persepsi Sters Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige	2,118	,039	Diterima
Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit HKBP Balige	5,074	,000	Diterima

dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%, digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai Sig/P < α . Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

Hasil Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493,713	2	246,856	18,600	,000
Residual	663,608	50	13,272		
Total	1157,321	52			

Sumber : Data olahan SPSS pada Lampiran

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel diatas,

menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67,225 dengan tingkat signikansi 0,000. Perbandingan antara $F_{Hitung} = 18,600$ dan $F_{Tabel} = 2,779$. Dengan lebih besarnya F_{Hitung} daripada F_{Tabel} maka pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit HKBP Balige.

Hasil Uji Hipotesis dengan $\alpha = 0,05$ (1,674)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Gambaran persepsi perawat mengenai stres kerja pada Rumah Sakit HKBP Balige yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tekanan struktur organisasi dan tekanan gaya kepemimpinan berada pada kategori sedang. Stres kerja merupakan salah satu yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige. Artinya bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja, dimana semakin tingginya stres kerja yang dialami perawat maka akan berpengaruh turunnya kepuasan kerja perawat dan sebaliknya semakin rendahnya stres kerja yang dialami

perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri perawat. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan kepuasan kerja.

2. Gambaran persepsi perawat mengenai lingkungan kerja pada Rumah Sakit HKBP Balige yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sudah dikatakan baik. Dari penjelasan tanggapan responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige. Artinya selain pengaruh dari stres kerja, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi lingkungan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.
3. Gambaran persepsi perawat mengenai kepuasan kerja pada Rumah Sakit HKBP Balige yang terdiri dari kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung berada pada kategori puas.
4. Diketahui bahwa antara stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige. Hal ini berarti kepuasan kerja perawat dapat ditingkatkan dengan memperhatikan stres kerja yang dialami perawat dan juga memperhatikan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan

datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige terkesan cukup tinggi, sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberi respon sedang walaupun masih ada yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju. Akan lebih baik apabila pihak Rumah Sakit HKBP Balige memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat, karena stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang rendah akan mendukung meningkatnya kepuasan kerja perawat, jadi perlu diperhatikan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi dan kepemimpinan organisasi agar tidak berlebihan atau tidak sesuai dengan porsinya agar tidak menimbulkan stres kerja pada perawat.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige terkesan sudah baik, sesuai dengan jawaban responden yang sudah setuju walaupun masih ada beberapa yang menjawab kurang setuju. Akan lebih baik jika pihak perusahaan semakin memperhatikan lingkungan kerja seperti pada setiap indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, demi meningkatkan lagi kepuasan kerja perawat.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dari setiap pekerjaan yang diselesaikan perawat, agar tercipta kepuasan kerja dan pada

akhirnya tingkat kepedulian perawat terhadap kualitas kerja perawat lebih tinggi.

4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti stres kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Isyandi, B.2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Perspektif Global*.Cetakan pertama, unri press, pekanbaru.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti : Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.

Gibson, J.L. 1997. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta. Binarupa Aksara.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2004.

Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan pertama, unri press, Pekanbaru.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Ainisyam, Pekanbaru, 2013.

Robbins, Stephen. P. dan Judge. A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sutrisno, Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.

Silviani, Regina. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Yogyakarta. Tidak Diterbitkan.

Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Wahjono, Sentot Imam, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2010.