

Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja

Muhammad Ridwan¹, Pahlawansyah Harahap², Sujito³, Indarto⁴,
Ardiani Ika Sulistyawati^{5*}
^{1,2,3,4,5}Universitas Semarang

Email Address

ridwanbellarafi@gmail.com, Pahlawansyah03@gmail.com, sujito@usm.ac.id,
indarto@usm.ac.id, ardiani@usm.ac.id*

Submitted 15-03-2023

Reviewed 24-03-2023

Revised 28-03-2023

Accepted 29-03-2023

Published 30-03-2023

Abstract: *This study aimed to empirically test and analyze the influence of the work environment, workload and communication on job satisfaction with work stress as an intervening variable with samples processed 132 nurses who worked at Permata Medika Hospital Semarang using the convenience sampling method. The analytical tool using PLS. The results of the validity test of all the indicators showed that there were no indicators that had to be dropped. The results of the reliability test showed that it reliable. The adjusted R square for the work stress is 97.300 per cent while the job satisfaction is of 89.200 per cent. The results of the direct effect test: that the work environment and workload have an effect on work stress, but communication has no effect on work stress. Then workload, communication and work stress are proven to have an effect on job satisfaction, but the work environment has no effect on job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment; Workload; Communication; Job Stress; Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening dengan sampel yang diolah 132 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Permata Medika Semarang dengan menggunakan metode convenience sampling. Alat analisis menggunakan PLS. Hasil uji validitas seluruh indikator menunjukkan tidak ada indikator yang harus diturunkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabilitas. *Adjusted R square* untuk stres kerja adalah 97,300 persen sedangkan kepuasan kerja adalah 89,200 persen. Hasil uji pengaruh langsung: bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, tetapi komunikasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kemudian beban kerja, komunikasi dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Komunikasi; Stres Kerja; Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah yang menampung individu-individu untuk mewujudkan satu visi dan misi yang disepakati bersama. Organisasi senantiasa berjalan dengan tiga opsi, yaitu opsi maju, mundur, dan stabil. Namun dalam praktiknya yang kerap kali menimbulkan sebuah usaha (*decode prediction*) di luar perkiraan. Dalam berorganisasi, eksistensi seperti roda yang kadang adadibawah, dan kadang ada diatas. Otomatis, semakin besar suatu organisasi, semakin kompleks pula struktur dan sistem kerjanya dan semakin berpeluang menghasilkan produktifitas. Menurut *World Health Organization (WHO)*, Rumah Sakit (RS) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, RS adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit Umum

(RSU) mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan serta proses pemberian pelayanan kesehatan. Peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia dan profesionalisme diperlukan agar pelayanan kesehatan bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati seluruh lapisan masyarakat. Salah satu profesionalisme di rumah sakit yang sangat berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (Rhamdani dan Wartono, 2019). Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Mulyati; Aiyub, 2018). Perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal, juga harus mempunyai otonomi dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan perawat saat bekerja merupakan petunjuk bahwa perawat memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif perawat terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi rumah sakit, kepuasan kerja perawat harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Penelitian (Maslichah et al., 2017) membuktikan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh (Fitria et al., 2017) dengan jumlah sampel 65 perawat diperoleh hasil bahwa reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja perawat sudah pernah dilakukan sebelumnya. Berikut ini beberapa senjangan hasil penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja.

Tabel 1. Riset Gap tentang Kepuasan Kerja

No	Hubungan antar variabel	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	(Simanjuntak et al., 2020); (Yulia, 2020); (Paramita et al., 2016); (Nabawi, 2019)	(Hanafi et al., 2017)
2	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja	(Barahama et al., 2019); (Safitri et al., 2019)	(Maulina, 2017); (Akilah, Fahmiah; Rahman, 2020)
3	Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja	(Simanjuntak et al., 2020)	(Wakhyuni, Emi; Andika, 2019)

Sumber: Diolah

KAJIAN TEORI

Berdasarkan temuan beberapa riset gap menjadi dasar dan alasan untuk melakukan studi empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di

Rumah Sakit Permata Medika Semarang dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi sebagai variabel independen serta variabel stress kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, (2) Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja, (3) Pengaruh komunikasi terhadap stres kerja, (4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (5) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, (6) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja, serta (7) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja. Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja (Hanafi dan Yohana, 2017). Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mengurangi stress kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja.

Hubungan Beban Kerjadengan Stres Kerja. Beban kerja dan stress kerja merupakan faktor yang menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap menurunnya kepuasan kerja, secara tidak langsung yaitu dengan melalui mediasi stress kerja. Menurut (Fitria et al., 2017), (Nabawi, 2019), jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja, akan memunculkan stress kerja. Jadi disini lain stress kerja dapat terjadi akibat dampak dari beban kerja yang tinggi, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Senada dengan (Safitri et al., 2019), beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stress kerja yang dapat berakibat pada menurunnya kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja.

Hubungan Komunikasi dengan Stres Kerja. Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara di pengirim dengan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi (Hasby, 2017). Dengan adanya komunikasi efektif yang baik antar sesama individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, dapat menciptakan kenyamanan dalam suasana pekerjaan serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman informasi ataupun penyampaian interpersonal. Penelitian (Lestari et al., 2018) dan juga (Hasby, 2017) membuktikan bahwa dengan komunikasi yang baik maka stress kerja karyawan akan berkurang.

H3: Komunikasi berpengaruh negatif terhadap stress kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Menurut (Khomaryah et al., 2020), lingkungan kerja adalah lingkungan langsung berupa sarana dan prasarana kerja pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan atau beban kerja. Menurut (Herlina et al., 2019), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian, (Paramita et al., 2016) serta (Yulia, 2020) dan (Simanjuntak et al., 2020) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih merasa puas ketika mereka diberikan beban yang rendah atau sedang. Karena beban kerja yang berat, besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan (Akilah, Fahmiah; Rahman, 2020) yang mengatakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan sering menyebabkan ketidakpuasan kerja, stress dan kelelahan yang semuanya dapat mempengaruhi absensi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa beban kerja berdampak negative terhadap kepuasan kerja (Barahama et al., 2019); (Safitri et al., 2019).

H5: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja. Komunikasi adalah proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain (Hilmawan, 2019). Komunikasi sebagai proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka akan menimbulkan semangat bekerja karyawan. Hasil penelitian (Simanjuntak et al., 2020) menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H6: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja. Seperti yang dikemukakan (Hasby, 2017), bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja dapat ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang sering terjadi adalah tekanan pada kondisi kerja dan rendahnya kompensasi dapat menimbulkan stress kerja dan penurunan kepuasan kerja. Sesuai pendapat (Mulyati, 2018), stress yang terjadi ditempat kerja menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi dan citra perusahaan menjadi buruk, dan terjadi ketidakpuasan kerja.

H7: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. Lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan *promise* atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Herlina dan Mashuri, 2019). Dalam penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan kausal yang kuat antara stress dan kepuasan (stress yang tinggi mengarah ke kepuasan yang rendah). Bagi

kebanyakan orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

H8: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

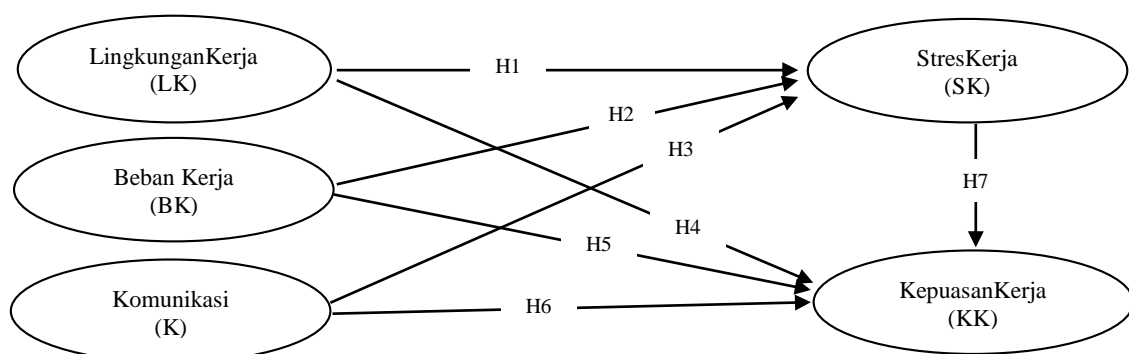
Hubungan Beban Kerjater hadap Kepuasan Kerjadengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. (Wijaya, 2018) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Secara obyektif, beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Lebih lanjut (Setyowati et al., 2020) menguraikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, kinerja, tingkat kehadiran, dan turn over karyawan dalam perusahaan. (Wijaya, 2018) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflikkerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Hasil penelitian (Wijaya, 2018) membuktikan, terdapat pengaruh mediasi (intervening) stress kerja dalam hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H9: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

HubunganKomunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. Komunikasi merupakan proses pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Proses dimulai dari seseorang (komunikator) yang mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbul-simbul verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih komplek disbanding komunikasi individu (Simanjuntak et al., 2020). Hal ini selaras dengan hasil temuan riset (Simanjuntak et al., 2020) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H10: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang diajukan, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagaimana **gambar 1**.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Diolah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di RS Permata Medika yang berjumlah 142 orang perawat. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua karyawan berpeluang untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Jenis, Sumber dan Metode Pengambilan Data. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang bersumber dari jawaban responden perawat di RS Permata Medika. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang disebarakan kepada para calon responden.

Definisi Operasional Variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variable independent yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi. Variabel intervening yang digunakan adalah stres kerja, serta kepuasan kerja sebagai variable dependen. Definisi operasional dari masing-masing variable tersebut dapat dilihat pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (LK)	Segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan kepada karyawan (Simanjuntak, Daslan; Sahputra, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitaskerja 2. Kenyamanan ruang kerja 3. Mampu beradaptasi
2.	Beban Kerja (BK)	Sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Khomaryah, Esti; Pawenang, Supawi; A.B, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan
3	Komunikasi (K)	Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Simanjuntak et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan informasi 2. Sumber terpercaya 3. Penyampaian komunikasi 4. Umpan balik
4.	Stres Kerja (SK)	Tekanan pekerjaan yang dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan berkaitan dengan segala pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut (Maulina, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gejala Fisik 2. Gejala Perilaku 3. Gangguan Psikologis 4. Tuntutan Tugas 5. Struktur Organisasi
5.	Kepuasan Kerja (KK)	Perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Simanjuntak et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 2. Gaji yang layak 3. Kondisi kerja 4. Rekan kerja yang mendukung

Sumber: Diolah

Untuk mengukur variable penelitian. Menggunakan skala pengukuran Likert 1 sampai 5 untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial.

Metode Analisis Data. Keseluruhan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software *smart PLS* dengan menerapkan estimasi kuadrat parsial karena adanya analisis jalur dengan variabel intervening. Penggunaan metode analisis dengan PLS adalah karena PLS merupakan metode analisis yang dapat dikatakan powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data serta tidak membutuhkan banyak asumsi seperti uji normalitas dan multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN

Jumlah kuesioner yang disebar di dalam penelitian ini adalah sebanyak 142 dengan 10 responden yang tidak ikut berpartisipasi. Distribusi penyebaran kuesioner dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Distribusi Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	142
2	Tidak ikut berpartisipasi	(10)
3	Kuesioner yang dapat diolah	132
4	Tingkat kembalikan = $132/142 \times 100$ persen	92,960 persen

Sumber: Diolah

Kategorisasi semua konstruk laten menggunakan pedoman interval tersebut di atas, karena yang dikategorisasi adalah skor rata-rata dari jawaban responden dan bukan total jawaban item. Untuk variabel lingkungan kerja, deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Modus	Kategori
1	Perawat merasa fasilitas di tempat kerja terbilang memadai.	4	Cukup
2	Perawat merasakan kenyamanan di ruang kerja.	4	Cukup
3	Perawat merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja. Rerata Lingkungan Kerja	4	Tinggi Cukup

Sumber: Diolah

Dengan melihat **Tabel 4**, diketahui jawaban terbanyak pada skor 4 yang berarti lingkungan kerja dapat dikatakan tinggi atau baik. Secara keseluruhan rata-rata yang dicapai dari hasil tanggapan responden berkisar antara 3,430 sampai dengan 3,770 dimana jawaban tersebut masuk dalam kategori cukup sampai dengan tinggi. Dari jawaban item tersebut menjelaskan bahwa para perawat merasa fasilitas di tempat kerja terbilang cukup memadai. Perawat merasakan di ruang kerja cukup nyaman. Perawat

merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dengan baik. Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden atas variabel beban kerja disajikan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Beban Kerja

No	Pernyataan	Modus	Kategori
1	Perawat merasa yakin bisa mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	2	Rendah
2	Perawat merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan.	2	Rendah
3	Selama ini perawat merasa pekerjaan pegawai harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>).	2	Sedang
4	Dokumen standar pekerjaan yang harus dilakukan sudah lengkap.	2	Sedang
Rerata Beban Kerja			Sedang

Sumber: Diolah

Kemudian pada **Tabel 5** dapat dilihat, jawaban terbanyak pada skor 2 yang berarti beban kerja dikatakan rendah atau tidak terlalu berat bagi para perawat. Secara keseluruhan rata-rata berkisar antara 2,300 sampai 2,470 atau kategori rendah sampai sedang. Dari jawaban tersebut menjelaskan. Perawat merasa tidak yakin bisa mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan. Perawat merasa cukup nyaman dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Selain itu, selama ini perawat merasa cukup dapat mengikuti pekerjaan harus berpacu dengan waktu (*deadline*) dan dokumen standar pekerjaan yang harus dilakukan terbilang cukup lengkap. Untuk hasil jawaban responden pada variabel komunikasi, dapat dilihat pada **Tabel 6**.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Komunikasi

No	Pernyataan	Modus	Kategori
1	Perawat dapat memahami pesan dan melakukan Tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan.	4	Tinggi
2	Menurut perawat, informasi yang berasal dari pimpinan dapat dipahami.	4	Tinggi
3	Perawat merasa proses komunikasi yang terjadi saat ini sangat menyenangkan dan mampu menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja.	4	Tinggi
4	Jika ada kendala dalam pekerjaan, perawat selalu meminta respon terhadap perawat lainnya/atasan.	4	Tinggi
Rerata Komunikasi			Tinggi

Sumber: Diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban terbanyak pada skor 4 yang berarti komunikasi dikatakan tinggi atau baik. Secara keseluruhan rata-rata yang dicapai dari hasil tanggapan responden berkisar antara 3,700 sampai dengan 3,800. Jawaban tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Dari jawaban item tersebut dapat dijelaskan bahwa para perawat sangat memahami pesan dan melakukan Tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan. Para perawat juga sangat memahami informasi yang berasal dari pimpinan. Selain itu perawat merasa proses komunikasi yang terjadi saat ini sangat menyenangkan dan mampu menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan, para perawat selalu meminta respon terhadap rekan perawat lainnya atau kepadaatasan. Selanjutnya **Tabel 7** menyajikan deskripsi jawaban responden atas variabel stress kerja.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Stres Kerja

No	Pernyataan	Modus	Kategori
1	Perawat merasa jantungnya berdebar saat menghadapi pasien yang sangat parah	3	Cukup
2	Perawat merasa lebih mudah marah tanpa alasan atau sebab yang berarti.	2	Cukup
3	Perawat selalu menyalahkan diri sendiri bila merasa tidak dapat merawat pasien.	2	Cukup
4	Perawat merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan merawat pasien yang banyak dan bervariasi.	2	Cukup
5	Perawat merasa sulit berorientasi dengan seluruh karyawan di tempat kerja.	2	Cukup
Rerata Stres Kerja			Cukup

Sumber: Diolah

Dengan melihat **Tabel 7**, jawaban terbanyak pada skor 2 yang berarti stress kerja dapat dikatakan rendah. Secara keseluruhan rata-rata yang dicapai dari hasil tanggapan responden berkisar antara 2,570 sampai dengan 3,050 yang berarti jawaban tersebut masuk dalam kategori cukup sampai dengan tinggi. Dari jawaban item tersebut dapat diketahui, para perawat merasa jantungnya cukup berdebar saat menghadapi pasien yang sangat parah. Para perawat juga merasa sedikit lebih mudah marah tanpa alasan atau sebab yang berarti. Para perawat juga merasa ada perasaan sedikit bersalah bila merasa tidak dapat merawat pasien. Selain itu para perawat merasa sedikit tertekan karena tuntutan pekerjaan merawat pasien yang banyak dan bervariasi. Pada akhirnya hasil jawaban responden menunjukkan bahwa para perawat merasa sedikit sulit berorientasi dengan seluruh karyawan di tempat kerja. Berikutnya deskripsi jawaban atas variabel kepuasan kerja disajikan pada **Tabel 8**.

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Kepuasan Kerja

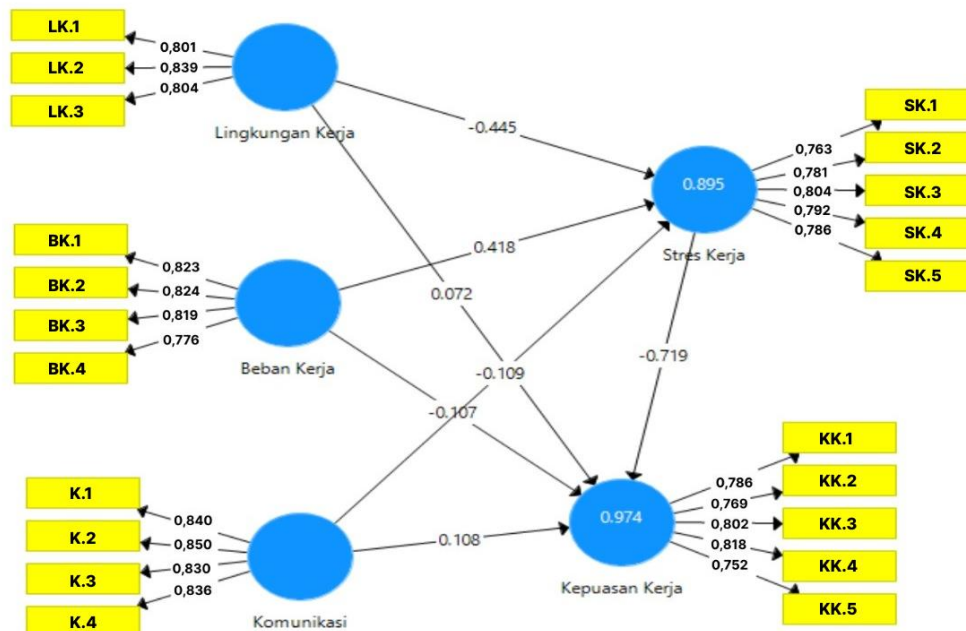
No	Pernyataan	Modus	Kategori
1	Perawat merasa puas bila diberi kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tanggungjawab yang lebih besar.	4	Cukup
2	Perawat merasa puas karena imbalan yang diterima sesuai dengan hasil kerja.	3	Cukup
3	Perawat merasa puas bila tanggungjawab yang diterima sesuai dengan kewenangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	4	Cukup
4	Perawat merasa puas karena atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang diselesaikan pegawai.	4	Cukup
5	Perawat merasa terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan.	4	Cukup
Rerata Kepuasan Kerja			Cukup

Sumber: Diolah

Tabel 8 memberikan gambaran bahwa, jawaban terbanyak pada skor 4 yang berarti kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi atau sangat puas. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden berkisar antara 3,420 sampai 3,590 yang termasuk dalam kategori cukup. Dari jawaban item tersebut menjelaskan bahwa para perawat merasa cukup puas bila diberi kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab

yang lebih besar. Perawat merasa cukup puas juga karena imbalan yang diterima sesuai dengan hasil kerja. Selain itu para perawat di Rumah Sakit Permata Medika merasa cukup puas bila tanggungjawab yang diterima sesuai dengan kewenangan perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat juga merasa cukup puas karena atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang diselesaikan pegawai. Para perawat merasa cukup terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan.

Loading Faktor. Menguji unidimensionalitas dari konstruk dengan melihat convergent validity dari masing – masing indicator konstruk. Menurut Chin (dalam Ghozali, 2014) suatu indicator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,700. Sedangkan loading factor 0,500 sampai 0,600 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Indikator-indikator yang nilai loadingnya kurang dari 0,700 maka akan didrop dari analisis. Hasil analisis outer model tersaji pada gambarberikut:



Gambar 2. Hasil analisis outer model

Sumber: Diolah

Gambar 2 menunjukkan semua konstruk laten mempunyai loading factor lebih dari 0,700 sehingga analisis dapat dilanjutkan keanalisis inner model untuk mengetahui efek antar konstruk laten. Untuk konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai indicator antara 0,801 sampai dengan 0,839, sehingga dalam analisis selanjutnya menggunakan 3 indikator. Pada konstruk laten beban kerja menggunakan ndikator sebanyak 4 dengan kisaran angka sebesar 0,776 sampai dengan 0,824. Konstruk komunikasi menggunakan indicator sebanyak 4, yang mempunyai nilai loading factor sebesar 0,830 sampai dengan 0,850. Konstruk laten stress kerja karena tidak ada yang didrop, maka semua indicator dapat digunakan untuk analisis inner model, nilainya sebesar 0,763 sampai dengan 0,804. Konstruk laten kepuasan kerja menggunakan indicator sebanyak 5, yang mempunyai nilai loading factor sebesar 0,752 sampai dengan 0,818.

Hasil analisis faktor loading juga dapat diketahui tentang bobot ranking, yang tujuannya untuk menentukan prioritas dalam menentukan implikasi kebijakan. Nilai loading dengan ranking teratas adalah indicator prioritas yang digunakan sebagai dasar

menentukan implikasi kebijakan. Pada konstruk laten lingkungan kerja didapatkan nilai loading factor tertinggi adalah LK.2 sebesar 0,839. Pada konstruk laten beban kerja didapatkan nilai loading factor tertinggi adalah BK.2 sebesar 0,824. Pada konstruk laten komunikasi didapatkan nilai loading factor tertinggi adalah K3.2 sebesar 0,850. Pada konstruk laten stress kerja didapatkan nilai loading factor tertinggi adalah SK.3 sebesar 0,804. Pada konstruk laten kepuasan kerja didapatkan nilai loading factor tertinggi adalah KK.4 sebesar 0,818.

Hasil Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha* lebih dari 0,700.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,811	0,815	0,838	0,790
Kepuasan Kerja	0,831	0,832	0,848	0,785
Komunikasi	0,855	0,856	0,868	0,882
Lingkungan Kerja	0,803	0,803	0,839	0,837
Stres Kerja	0,832	0,833	0,849	0,787

Sumber: Diolah

Dengan memperhatikan **Tabel 9**, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien lebih besar dari 0,700. Masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability*, *rho_A* yang lebih besar daripada 0,700 dan nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,500 sehingga kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi. Analisis SEM metode lain yaitu *Partial Least Square* outer model juga menghasilkan nilai R Square untuk konstruk endogen yang merupakan uji *Goodness Of Fit model* (Ghozali, 2016), uji-t untuk menilai signifikansi koefisien parameter jalur structural.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

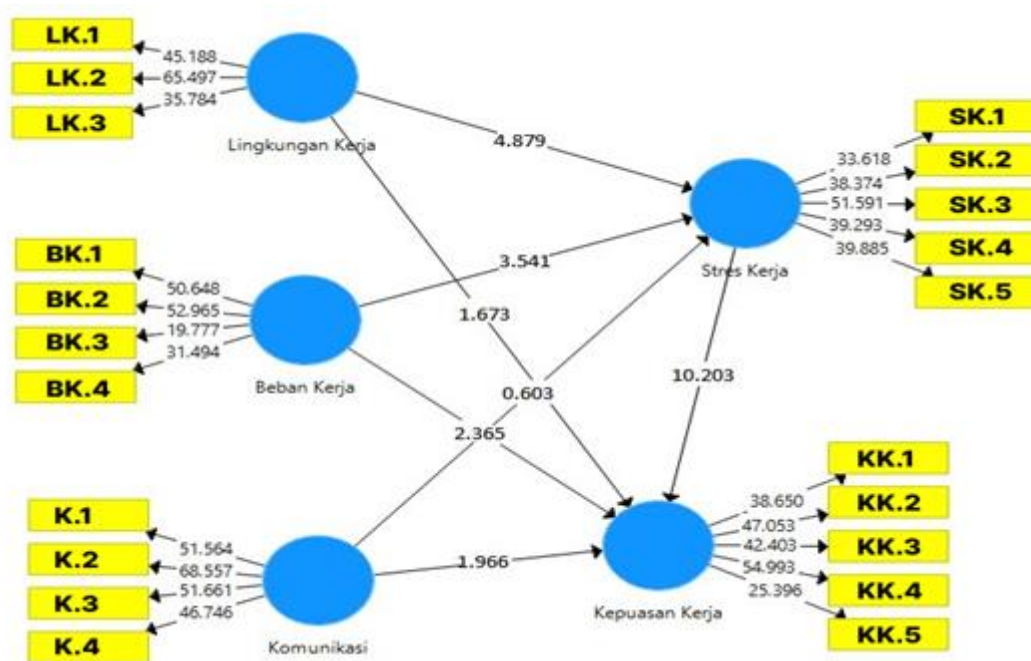
Konstruk laten endogen	R Square	R Square Adjusted	Kategori
Kepuasan Kerja	0,824	0,823	Kuat
Stres Kerja	0,745	0,742	Moderat Kuat

Sumber: Diolah

Tabel 10 menunjukkan bahwa besarnya nilai adjusted R-square pada variable kepuasan kerja sebesar 0,823 yang berarti bahwa sebesar 82,300 persen variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari konstruk eksogen yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi serta stress kerja, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Untuk variable stress kerja memiliki nilai adjusted R square sebesar 74,200 persen

mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja beban kerja dan komunikasi, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Inner Model. Analisis model struktural pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu uji pengaruh langsung dan uji pengaruh tidak langsung mediasi atau intervening. Uji signifikansi parameter ditunjukkan oleh output dalam analisis PLS yang meliputi: nilai *original sampel*, nilai *t-statistik* dan *p value*. Jika pada *original sampel* menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai *original sampel* negative berarti arahnya negatif. *T-statistics* digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Jika nilai *t-statistic* lebih dari 1,960 dan nilai *p* kurang dari 0,050 maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. **Gambar 3** dibawah ini menyajikan model struktural analisis PLS.



Gambar 3. Model Struktural Analisis PLS

Sumber: Diolah

Berdasarkan **Gambar 3** maka dapat diketahui hasil uji pengaruh langsung yang ditampilkan pada **Tabel 12** di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja –lebih dari Stres Kerja	-0,445	4,879	0,000	H1 diterima
Beban Kerja –lebih dari Stres Kerja	0,418	3,541	0,000	H2 diterima
Komunikasi –lebih dari Stres Kerja	-0,109	0,603	0,547	H3 ditolak
Lingkungan Kerja –lebih dari Kepuasan Kerja	0,072	1,673	0,095	H4 ditolak
Beban Kerja –lebih dari Kepuasan Kerja	-0,107	2,365	0,018	H5 diterima
Komunikasi –lebih dari Kepuasan Kerja	0,108	1,966	0,050	H6 diterima

Stres Kerja –lebih dari Kepuasan Kerja	-0,719	10,203	0,000	H7 diterima
--	--------	--------	-------	-------------

Sumber: Diolah

Dengan melihat hasil uji pengaruh langsung sebagaimana disajikan pada **Tabel 11** dapat diketahui sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja memiliki nilai original sampel-0,445, nilai t-statistik 4,879 lebih dari 1,962 dan p value 0,000, dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,050. Artinya lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap stress kerja (**H1 diterima**). Semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah stress kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja memiliki nilai original sampel negative sebesar 0,418, nilai t-statistik 3,541 lebih dari 1,962 dan p value 0,000, dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,050. Hasil ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja (**H2 diterima**). Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh komunikasi terhadap stress kerja memiliki nilai original sampel negatif -0,109, nilai t-statistik 0,603 kurang dari 1,962 dan p value 0,547 dimana nilainya lebih besar dari pada nilai signifikansi 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki korelasi negative namun tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (**H3 ditolak**).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sebesar 0,072, nilai t-statistik 1,673 lebih dari 1,962 dan p value 0,095, dimana nilainya lebih besar dari pada nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan. Lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (**H4 ditolak**).

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sebesar -0,107 dengan nilai t-statistik 2,365 lebih dari 1,962 dan p value 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,050. Artinya beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (**H5 diterima**). Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sampel 0,108 nilai t-statistik 1,966 lebih dari 1,962 dan p value 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (**H6 diterima**). Semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya.

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original -0,719 serta nilai t-statistik 4,879 lebih dari 1,962 dan p value 0,000, nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja (**H7 diterima**). Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya.

Tabel 12. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Mediasi

Hubungan antar konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja –lebih dari Stres Kerja --lebih dari Kepuasan Kerja	0,320	4,752	0,000	H8 diterima
Beban Kerja –lebih dari Stres Kerja –lebih dari Kepuasan Kerja	-0,301	3,448	0,001	H9 diterima

Komunikasi –lebih dari Stres Kerja –lebih dari Kepuasan Kerja	0,078	0,591	0,555	H10 ditolak
--	-------	-------	-------	-------------

Sumber: Diolah

Nilai original sampel sebesar 0,320 dengan nilai t-statistic 4,752 lebih dari 1,960 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,050 sehingga dapat dikatakan stress kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja (**H8 diterima**). Jadi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat melalui stress kerja. Pada analisis ini jenis mediasinya adalah mediasi full karena lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh tidak langsung secara signifikan melalui stress kerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi diketahui bahwa nilai original sampel sebesar -0,301, nilai t-statistic 3,448 lebih dari 1,960 dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,050 sehingga dapat dikatakan stress kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan. Jadi beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat melalui stress kerja (**H9 diterima**). Pada analisis ini jenis mediasinya adalah mediasi parsial karena beban kerja signifikan berpengaruh langsung dan juga signifikan berpengaruh tidak langsung. Nilai original sampel sebesar 0,078, nilai t-statistic 0,591 kurang dari 1,960 dengan nilai signifikansi 0,555 lebih dari 0,050 sehingga dapat dikatakan stress kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan kepuasan kerja (**H10 ditolak**). Jadi komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak melalui stress kerja. Di sisi lain komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Hasil temuan empiris pada hipotesis satu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap stress kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi maka akan dapat mengurangi timbulnya stress kerja. Berdasarkan jawaban responden. Mereka merasakan kenyamanan di ruang kerja. Rata-rata jawaban sebesar 3,550 (kategori cukup). Untuk indicator kedua memiliki nilai mean yang lebih besar yaitu 3,770 (kategori tinggi) dimana para perawat merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Selain itu jawaban responden merasakan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan sehat, bersih dan rapi serta nyaman dan bersahabat. Adanya taman membuat sirkulasi udara mendukung lingkungan kerja. Terkait penataan ruang dan peralatan medis dirasakan sudah cukup efektif menunjang kerja. Bila dikaitkan dengan tingkat stress kerja, meskipun responden merasakan kenyamanan lingkungan kerja, namun mereka ikut menyalahkan diri sendiri manakala para perawat tidak dapat merawat pasien dengan baik sebagaimana mestinya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Hasil uji statistik pada hipotesis dua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hasil jawaban responden perawat kurang merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini diketahui dari nilai loading factor sebesar 0,924. Rata-rata jawaban responden pada indicator ini sebesar 2,330 yang masuk dalam kategori sedang. Para perawat merasa sulit bagi mereka untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini menyebabkan para perawat sulit untuk berorientasi dengan seluruh rekan kerja di tempat kerja. Jadwal kerja yang panjang dan libur yang dirasa kurang juga menjadikan karyawan merasa beban kerja menjadi semakin berat. Sebagian perawat merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Hasby,

2017) bahwa beban kerja yang tinggi akan membuat stress kerja karyawan juga meningkat. Namun (Lestari et al., 2018) justru menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berdampak terhadap beban kerja pada PT Viking Engineering Batam.

Pengaruh Komunikasi terhadap Stres Kerja. Hasil uji empiris menunjukkan komunikasi memiliki korelasi negative namun tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Beberapa rekan perawat merasa adanya gap yang membuat komunikasi antar perawat menjadi kurang kondusif. Sebagian responden menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja cukup baik dan nyaman. Disisi lain, tugas-tugas terkait pelayanan Kesehatan kepada para pasien tetap harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini memicu timbulnya stress kerja perawat dalam menjalankan tugas. Bagaimanapun komunikasi yang terjadi, para perawat tetap merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stress kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan (Hasby, 2017) dan (Lestari et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji empiris membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bagaimanapun kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, tidak mengurangi kepuasan kerja. Sebagian perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerja namun Sebagian lagi berpendapat sebaliknya. Mereka merasa tingkat kebersihan perlu ditingkatkan dan beberapa ruangan perlu penerangan yang lebih. Hal-hal tersebut tidak mengurangi kepuasan kerja karena para perawat merasa puas atas *feed-back* pimpinan terhadap pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Selain itu para perawat merasa puas bila tanggungjawab yang diterima sesuai dengan kewenangan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil ini tidak mendukung (Hanafi et al., 2017) bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian (Yulia, 2020) dan (Simanjuntak et al., 2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin berat beban kerja akan membuat kepuasan kerja yang dirasakan menjadi berkurang. Hasil jawaban responden menunjukkan saat mereka merasa tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Terkait dokumen-dokumen standar pekerjaan yang belum lengkap dalam menunjang pekerjaan juga membuat tingkat kepuasan kerja menjadi berkurang. Temuan empiris ini mendukung hasil riset yang telah dilakukan (Barahama et al., 2019) dengan obyek penelitian 58 perawat di RSUD Sanjiwani Gianyar Bali. Demikian pula hasil kesimpulan penelitian (Mahayasa et al., 2018) bahwa terdapat pengaruh negative antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada 38 perawat di RS Unipdu Medika Jombang.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji empiris menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bila komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan serta antar rekan sekerja makin baik maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Para perawat merasa bahwa proses komunikasi yang telah terjadi sangat menyenangkan dan mampu menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pernyataan ini mengacu pada angka loading factor sebesar 0,930 dengan nilai rata-rata 3,700 (kategori tinggi). Hal lain adalah bahwa para perawat merasa bahwa informasi yang berasal dari pimpinan dapat dipahami dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan (Simanjuntak et al., 2020) bahwa semakin efektif tingkat komunikasi di dalam suatu organisasi maka

kepuasan kerja akan menyerang. Kesimpulan (Herlina et al., 2019) pada 100 perawat RSUD Arjawinangun yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan significant Anantara komunikasi dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji empiris menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung (Mulyati, 2018) dimana stres yang dirasakan para karyawan di tempat kerja akan menimbulkan rendahnya kualitas pelayanan dan terjadi pergantian staf yang tinggi. Hasil penelitian (Hasby, 2017) mengemukakan bahwa secara psikologis, salah satu dampak dari stres kerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban responden, stres kerja yang dirasakan disebabkan kurangnya kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan. Sebagian perawat beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tugasnya dirasakan sebagai beban yang harus ditanggung sendiri dan sehingga merasa tertekan. Hal lain yang memicu timbulnya stres kerja adalah pada saat terjadi lonjakan jumlah pasien pada saat-saat tertentu sehingga para perawat merasa kewalahan yang pada akhirnya membuat kepuasan kerja menjadi berkurang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja. Hasil uji hubungan tidak langsung diketahui variabel stres kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pada analisis ini jenis mediasinya adalah mediasi full karena lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh tidak langsung secara signifikan melalui stres kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja sebagai variabel intervening terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut (Maslichah et al., 2017) menyimpulkan adanya hubungan kausal dengan arah negatif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi (hubungan tidak langsung) diketahui stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan. Dengan kata lain beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja. Pada analisis ini jenis mediasinya adalah mediasi parsial karena beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Hasil ini mendukung temuan (Maslichah et al., 2017) bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain apabila stres kerja tinggi maka akan mempengaruhi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Arah hubungan yang negatif menunjukkan, saat beban kerja tinggi akan meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja para perawat.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja. Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak melalui stres kerja, namun komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban terbuka diketahui bahwa pola komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan serta komunikasi antar rekan kerja terbilang cukup baik. Namun beberapa responden merasakan adanya gap antar kelompok sehingga komunikasi menjadi kurang harmonis. Namun hal ini tidak sampai memicu timbulnya stres kerja karena komunikasi yang selama ini

berlangsung terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja para perawat. Sehingga jelas bahwa faktor stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja para perawat.

KESIMPULAN

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Waktu pengisian kuesioner hanya satu minggu yang terbilang singkat sehingga tidak semua perawat memiliki kesempatan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. (2) Meskipun koefisien determinasi yang tercermin di dalam adjusted R square untuk variabel stres kerja terbilang tinggi yaitu 89,200 persen, namun masih perlu dipertimbangkan variabel eksogen lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

Agenda Penelitian Mendatang. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka saran yang dapat diberikan untuk agenda penelitian mendatang adalah: (1) Waktu pengambilan data berupa kuesioner dapat lebih diperpanjang sehingga akan memperbesar peluang seluruh anggota populasi (yaitu para perawat di Rumah Sakit Permata Medika) untuk terlibat dan berpartisipasi sebagai responden penelitian. (2) Perlu ditambahkan variabel-variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap stres kerja agar model penelitian mendatang dapat lebih komprehensif. Variabel indenden lain yang bisa ditambahkan antara lain kompensasi, komitmen organisasi, komitmen profesi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah; Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Intensif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2). <https://doi.org/P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538>.
- Barahama, Kifly Franco; Katuuk, Mario; Oroh, dan W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa GMIM Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan(e-Kp)*, 7(1). <https://doi.org/137-141 E-ISSN 2541-4992>.
- Fitria, Jimmy; Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Orthopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/ISSN: 1410-4571.e-ISSN: 2541-2604>.
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1).
- Hasby, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekom*, 4(1).
- Herlina, Ellen; dan Mashuri, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Berdampak pada Mutu Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 14(3).
- Hilmawan, H. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional

- terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(1). <https://doi.org/ISSN 2407-6325>.
- Khomaryah, Esti; Pawenang, Supawi; A.B, S. H. (2020). Turover Invention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1). <https://doi.org/ISSN 2623-0690> (Cetak) 2655-3813 (Online).
- Lestari, Esther Endang Dwi, Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2). <https://doi.org/e-ISSN: 2597-7423> p-ISSN: 2597-7431.
- Mahayasa, I Gede Aryana; Sintaasih, D. K. P. M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Maslichah, Nur Intan; Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dalam Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016. *Jurnal Adiministrasi Bisnis*, 49(1).
- Maulina, I. (2017). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy terhadap kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97-118.
- Mulyati, Aiyub. (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana. *JIM Fkep*, 3(4).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/ISSN 2623-2634> (online).
- Paramita, Lalujan; Lengkong, Victor P.K.; Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1). <https://doi.org/ISSN 2303-1174>.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110>.
- Safitri, Laily Nurida; Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1). <https://doi.org/E-ISSN 2654-4326>.
- Setyowati, Mooniek; Dwiantoro, Luky; Warsito, B. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(1). <https://doi.org/p-ISSN2338-2090> e-ISSN 2655-8106.
- Simanjuntak, Daslan; Sahputra, A. Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten LabuhanBatu Selatan. *INFORMATIKA Manajemen Informatika Universitas Labuhanbatu*, 8(1). <https://doi.org/2615-1855> (E-ISSN). 2303-2863(P-ISSN).
- Wakhyuni, Emi; Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitha Saran Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3). <https://doi.org/278-288>. ISSN 2355-5483.



UNTAR
Universitas Tarumanagara

Jurnal Ekonomi

e-JE

E-ISSN 2580-4901

P-ISSN 0854-9842

Yulia, R. (2020). Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Humam Care*, 5(4). <https://doi.org/1050-1059>. E-ISSN: 2528-6659.