

**PENGARUH STRES, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Karyawan Non Medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)**

Muhammad Hafish Hudzaifah  
Email: hafishahmad44@gmail.com

Ridwan Baraba  
Dedi Runanto

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam menjalankan pelayanan kesehatan tersebut diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Pada penelitian ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada stres, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh stres terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo sebanyak 276 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 122 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan pilihan jawaban *Likert Scale* yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci : stres, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja.**

**A. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal

Rumah Sakit Bab I). Dalam menjalankan pelayanan kesehatan tersebut diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Karyawan sebagai salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullins, 2010:282). Kepuasan kerja memiliki efek yang cukup besar pada perilaku karyawan (McShane dan Glinow, 2018:103). Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada stres (Kinicki dan Fugate, 2016:62), motivasi (Kinicki dan Fugate, 2016:61), lingkungan kerja (Mullins, 2010:282), dan kepemimpinan (Mullins, 2010:283).

Menurut George dan Jones (2012:245) stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif. Kinicki dan Fugate (2016:62) menyatakan bahwa stres memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Atasan harus berusaha untuk mengurangi efek negatif dari stres dengan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan mendorong karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan selama waktu di luar pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Armstrong (2009:317) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Kinicki dan Fugate (2016:61) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja (Mullins, 2010:282). Lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang

menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut (Robbins, 2002:64). Menurut Mullins (2010:282) lingkungan kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor terakhir yang dibahas pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan (Mullins, 2010:283). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Menurut Mullins (2010:283), kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini difokuskan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Tjitrowardojo Purworejo, karena adanya informasi yang diperoleh dari Bapak Raharjo selaku sebagai salah seorang pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang menginformasikan bahwa masih ada karyawan bagian non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang mengalami stres dalam bekerja yang ditandai dengan sering terasa sakit kepala dan sering cemas. Ada juga karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga terkesan “asal” dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, ada karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Serta, adanya karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yang menilai kepemimpinan di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo terkesan “pilih-pilih” kebijakan. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan judul berupa **Pengaruh Stres, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)..**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### 1. Kajian Teori

#### a. Kepuasan Kerja

##### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaannya (Armstrong, 2009:343). Kepuasan kerja dapat diartikan juga sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, dan pekerjaan (George dan Jones, 2012:71). Menurut Robbins dan Judge (2017:118) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. McShane dan Glinow (2018:102) mengartikan kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang terhadap konteks pekerjaan dan pekerjaannya.

##### 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara umum, pekerjaan menarik yang menyediakan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Saling ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Manajer juga memainkan peran besar dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan oleh pemimpinnya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2017:121).

Karyawan yang puas memiliki evaluasi pekerjaan yang menguntungkan, berdasarkan pengamatan dan pengalaman emosional mereka. Kepuasan kerja paling baik dilihat sebagai kumpulan sikap tentang berbagai aspek pekerjaan dan konteks pekerjaan. Individu mungkin menyukai rekan kerja tetapi kurang puas dengan beban kerja, misalnya (McShane dan Glinow, 2018:102). Kepuasan kerja memiliki efek yang cukup besar pada perilaku karyawan (McShane dan Glinow, 2018:103).

Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada stres (Kinicki dan Fugate, 2016:62), motivasi (Kinicki dan Fugate, 2016:61), lingkungan kerja (Mullins, 2010:282), dan kepemimpinan (Mullins, 2010:283).

### 3) Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa ukuran kepuasan kerja yang dapat digunakan manajer untuk menentukan tingkat kepuasan kerja. Di antara skala yang paling populer adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, *The Faces Scale*, dan *The Job Descriptive Index* (George dan Jones, 2012:83)

## b. Stres

### 1) Pengertian Stres

Stres merupakan istilah umum bagi seluruh masalah yang timbul dari reaksi fisik dan psikologis terhadap tantangan yang dirasakan atau ancaman terhadap kenyamanan yang berada di luar kapasitas normal individu (Tyson, 2006:309). Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Stres memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Manajer harus berusaha untuk mengurangi efek negatif dari stres dengan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan mendorong karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan selama waktu di luar pekerjaan (Kinicki dan Fugate, 2016:62).

### 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres

Menurut George dan Jones (2012:251) sumber stres dapat berasal dari kehidupan pribadi, tanggung jawab pekerjaan, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan ketidakpastian lingkungan. Robbins dan Judge (2017:597) menyebutkan stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan diri sendiri. Faktor lingkungan berhubungan dengan ketidakpastian pendapatan (gaji), perubahan teknologi. Faktor organisasi berkaitan tuntutan dalam pekerjaan, peraturan, dan

hubungan interpersonal. Sedangkan, faktor diri sendiri berhubungan dengan permasalahan yang berasal dari keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

### 3) Dampak Stres

George dan Jones (2012:248-251) yang mengatakan bahwa dampak stres dapat dilihat dari sisi fisiologis, psikologis dan perilaku.

- a) Gejala fisiologis diantaranya, gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung.
- b) Gejala psikologis diantaranya, perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung.
- c) Gejala perilaku diantaranya, adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

## c. Motivasi

### 1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Motivasi dapat diartikan sebagai proses psikologis yang mendasari arah, intensitas, dan kegigihan perilaku atau pemikiran (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Kaitannya dengan konteks kerja, George dan Jones (2012:157) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Menurut Kinicki dan Fugate (2016:61) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 2) Teori Motivasi

Maslow yang dikutip George dan Jones (2012:157) mengemukakan bahwa manusia pada umumnya memiliki kebutuhan akan lima hal yaitu, kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, tempat tinggal, harus terpenuhi agar individu dapat bertahan hidup; kebutuhan

akan rasa aman seperti keamanan, stabilitas, dan lingkungan yang aman; kebutuhan akan keterikatan seperti kebutuhan untuk interaksi sosial, persahabatan, kasih sayang, dan cinta; kebutuhan akan harga diri seperti penilaian atas kemampuan yang baik, dihormati oleh orang lain, pengakuan dan penghargaan dari orang lain; dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri seperti pengakuan sebagai manusia seutuhnya.

#### **d. Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut (Robbins, 2002:64). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016:51). Lingkungan kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mullins, 2010:282).

##### **2) Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja**

Afandi (2016:52) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari fisik dan psikis. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk,

## e. Kepemimpinan

### 1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang menginspirasi individu lain untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan secara maksimal (Armstrong, 2009:376). Menurut George dan Jones (2012:339) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Kinicki dan Fugate, 2016:440). Menurut Robbins dan Judge (2017:420) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu kinerja atau suatu tujuan. Menurut Mullins (2010:283), kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### 2) Bentuk-bentuk Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk (Armstrong, 2009:377), seperti:

#### a) *Charismatic/non-charismatic*

Pemimpin *charismatic* memiliki kepribadian yang baik, memiliki inspirasi yang berkualitas, dan memiliki aura yang positif. Seorang pemimpin *charismatic* merupakan sosok yang berorientasi pada prestasi, memperhitungkan segala risiko, dan seorang komunikator yang baik. Sedangkan, pemimpin *non-charismatic* merupakan sosok pimpinan diktator yang merasa serba tahu, dan sering berhadapan dengan permasalahan.

#### b) *Autocratic/democratic*

Pemimpin *autocratic* sering memaksakan keputusannya, dan sering menggunakan kedudukan, jabatan atau posisi untuk menekan individu lain supaya patuh terhadap perintahnya. Sedangkan, pemimpin *democratic* mendorong individu lain untuk



berpartisipasi dan melibatkan diri dalam suatu pengambilan keputusan.

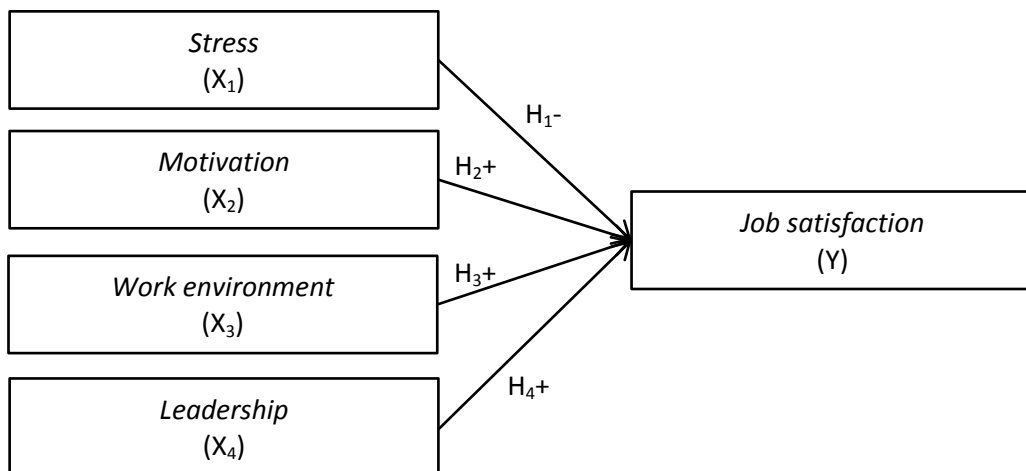
c) *Enabler/controller*

Pemimpin *enabler* menginspirasi individu lain dengan pandangan masa depan dan memberikan kebebasan kepada individu lain dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan, pemimpin *controllers* senantiasa mengontrol individu lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin yang bersangkutan.

d) *Transactional/transformational*

Pemimpin *transactional* cenderung menawarkan uang, pekerjaan dan kenyamanan agar individu lain dapat patuh terhadap dirinya. Sedangkan, pemimpin *transformational* senantiasa memotivasi individu lain untuk bekerja keras agar mencapai tujuan yang maksimal.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan:

→ : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja

Stres merupakan istilah umum bagi seluruh masalah yang timbul dari reaksi fisik dan psikologis terhadap tantangan yang dirasakan atau ancaman

terhadap kenyamanan yang berada di luar kapasitas normal individu (Tyson, 2006:309). Menurut George dan Jones (2012:245) stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif. Stres memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Hasil penelitian Ahsan dkk., (2009), Prasetio dkk., (2019), serta Yo dan Surya (2015) membuktikan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

$H_{1-}$  = stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

## **2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Kaitannya dengan konteks kerja, George dan Jones (2012:157) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Hasil penelitian Elnaga (2013), Hanafi dan Yohana (2017), dan Runi dkk., (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis:

$H_{2+}$  = motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

## **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut (Robbins, 2002:64). Lingkungan kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mullins, 2010:282). Hasil penelitian Elnaga (2013), Hanafi dan Yohana (2017), serta Baraba (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

$H_{3+}$  = lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### 4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Mullins, 2010:283). Hasil penelitian Ilham (2018), Runi dkk., (2017), dan Fenny dkk., (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

$H_{4+}$  = kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### E. METODE PENELITIAN

#### 1. Definisi Operasional

##### a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, dan pekerjaan (George dan Jones, 2012:71). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat Celluci dkk., dalam Mas'ud (2004:185), yaitu:

- 1) Kepuasan dengan gaji.
- 2) Kepuasan dengan promosi.
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja.
- 4) Kepuasan dengan penyelia.
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

##### b. Stres

Stres diartikan sebagai pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Indikator untuk mengukur stres mengacu pada James dkk., (1997) dalam Mas'ud (2004:251), yaitu:

- 1) Atasan tidak memberikan instruksi yang jelas.
- 2) Atasan melakukan tindakan pilih kasih.
- 3) Sedikit kerjasama.

- 4) Peralatan kerja terkadang tidak berfungsi dengan baik.
- 5) Beban kerja berlebihan.
- 6) Sulit memenuhi standar kinerja.
- 7) Sulit berkomunikasi dengan pihak lain.
- 8) Harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain.
- 9) Kurang waktu istirahat.

c. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Indikator untuk mengukur motivasi mengacu pada pendapat Maslow yang dikutip George dan Jones (2012:157), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman.
- 3) Kebutuhan akan keterikatan.
- 4) Kebutuhan akan harga diri.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut (Robbins, 2002:64). Indikator untuk mengukur lingkungan kerja mengacu pada pendapat Robbins (2002:64), yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik.
- 2) Lingkungan kerja nonfisik.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Indikator untuk mengukur kepemimpinan mengacu pada pendapat George dan Jones, (2012:340), yaitu:

- 1) *Intelligence.*
- 2) *Task-relevant knowledge.*
- 3) *Dominance.*
- 4) *Self-confidence.*
- 5) *Energy/activity levels.*
- 6) *Tolerance for stress.*
- 7) *Integrity and honesty.*
- 8) *Emotional maturity.*

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh pernyataan menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kepuasan kerja (Y), stres ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kepemimpinan ( $X_4$ ). Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* baik per butir maupun per variabel lebih dari 0,60 artinya jawaban terhadap pernyataan kepuasan kerja (Y), stres ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kepemimpinan ( $X_4$ ) konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

## F. PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Stres ( $X_1$ )	-0,131	0,043	Negatif dan signifikan

Lanjutan tabel 1

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,212	0,009	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,280	0,002	Positif dan signifikan
Kepemimpinan (X <sub>4</sub> )	0,323	0,001	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut  $Y = -0,131X_1 + 0,212X_2 + 0,280X_3 + 0,323X_4$

- a.  $b_1 = -0,131$  stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres, maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- b.  $b_2 = 0,212$  motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi, maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
- c.  $b_3 = 0,280$  lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
- d.  $b_4 = 0,323$  kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin mampu seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, ketika seseorang tidak mampu mempengaruhi dan mengontrol individu lain, maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

## 2. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)

Hasil uji signifikansi parsial dapat dilihat dari Tabel 7. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa:

- a. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *p-value* stres sebesar 0,043 (< 0,05) artinya stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *p-value* motivasi sebesar 0,009 ( $< 0,05$ ) artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *p-value* lingkungan kerja sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- d. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *p-value* kepemimpinan sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pembahasan Hipotesis

- a. Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* stres sebesar  $-0,131$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* negatif artinya stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan *p-value*  $< \alpha$  (0,05) artinya stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan, yaitu stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, karena responden menilai atasan memberikan instruksi yang cukup jelas, atasan memperlakukan semua karyawan dengan sama, adanya kerjasama antar departemen dalam organisasi, peralatan-peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja dapat berfungsi dengan baik. Selain itu, responden juga menilai bahwa dirinya mempunyai beban kerja biasa saja, tidak ada kesulitan dalam memenuhi standar kinerja, mudah berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi, tidak memiliki bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan lain, dan memiliki waktu istirahat yang cukup. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kinicki dan Fugate (2016:62), yang menyatakan bahwa stres memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ahsan dkk., (2009), Prasetio dkk., (2019), serta Yo

dan Surya (2015) membuktikan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* motivasi sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan *p-value* <  $\alpha$  (0,05) artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, karena responden menilai kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi dari gaji sebagai karyawan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja sangat baik, persatuan di antara karyawan solid dan kuat. Selain itu, responden juga menilai bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapat pendidikan dan pelatihan, menurut responden pekerjaannya memberikan kesempatan untuk mencapai suatu prestasi terbaik, serta responden sangat mencintai profesinya saat ini karena sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kinicki dan Fugate (2016:61), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Elnaga (2013), Hanafi dan Yohana (2017), dan Runi dkk., (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* lingkungan kerja sebesar 0,280 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya lingkungan kerja berpengaruh



positif terhadap kepuasan kerja, dan  $p\text{-value} < \alpha$  (0,05) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, karena responden menilai bahwa suhu udara dalam ruangan kerja terasa sejuk, tidak terdengar adanya suara bising yang dapat mengganggu proses kerja, penerangan dalam ruangan sangat memadai, sirkulasi udara dalam ruangan kerja berjalan dengan baik, ukuran ruangan kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja dalam ruangan, dan ruangan kerja tertata dengan rapi. Selain itu, responden juga menilai bahwa hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, dan antara sesama karyawan membantu responden dalam menjalankan tugas pekerjaan. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Mullins (2010:282), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Elnaga (2013), Hanafi dan Yohana (2017), serta Baraba (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* kepemimpinan sebesar 0,323 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan  $p\text{-value} < \alpha$  (0,05) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang diajukan, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini, karena responden menilai bahwa atasan memiliki inteligensi yang baik

dalam memecahkan masalah yang kompleks, memiliki pengetahuan tentang tugas dan kewajiban pada karyawan, memiliki kekuasaan dalam mempengaruhi serta mengawasi usaha dan kemampuan para karyawan, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Selain itu, responden juga menilai bahwa atasan memiliki daya kerja yang tinggi, memiliki tingkat stres yang rendah, memiliki integritas dan kejujuran, serta atasan mampu mengontrol perasaan dan dapat menerima segala macam kritik. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Mullins (2010:283), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ilham (2018), Runi dkk., (2017), dan Fenny dkk., (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **G. SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

## **H. DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G., dan Alam, S.S. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8 (1): 121-131.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Baraba, R. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi pada RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo). *JBTI*, IV (1): 61-71.
- Elnaga, A.A. 2013. Exploring The Link Between Job Motivation, Work Environment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 5 (4): 34-40.
- Fenny., Rostina, C.F., Nazmi, H., dan Vincent, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 1 (1): 40-50.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hanafi, B.D., dan Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5 (1) 73-89.
- Ilham, R. 2018. The Impact of Organizational Culture And Leadership Style On Job Satisfaction And Employee Performance. *Journal of Advanced Management Science*, 6 (1): 50-53.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Prasetio, A.P., Agathanisa, C., dan Luturlean, B.S. 2019. Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in a Retail Company and its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (2): 239-265.

Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., dan Kalla, R. 2017. Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment to Satisfaction and Performance Lecturer at Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19 (7): 56-67.

Tyson, S. 2006. *Essentials of Human Resource Management*. Burlington: Elsevier Inc.

Yo, P.M.P., dan Surya, I.B.K. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5): 1149-1165.