

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI RS.DR.J.H. AWALOEI MANADO

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF HEALTH WORKERS AT DR.J.H. AWALEOI HOSPITAL MANADO

Oleh:

Julia F. Palit¹
Mac D. B. Walangitan²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[¹Juliapalit062@student.unsrat.ac.id](mailto:Juliapalit062@student.unsrat.ac.id)
[²macdonaldw8@gmail.com](mailto:macdonaldw8@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga Kesehatan yang ada di RS.DR.J.H. Awaloei Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga Kesehatan yang bekerja RS.DR.J.H. Awaloei Manado dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan metode total sampling dengan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa 68,7% variasi dalam tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, Tenaga Kesehatan.

Abstract: This study aims to analyze the influence of work stress, work motivation, and work environment on the level of job satisfaction among healthcare workers at RS.DR.J.H. Awaloei Manado. The population consists of all the healthcare workers at RS.DR.J.H. Awaloei Manado, with the sampling technique applying Non-Probability Sampling through the total sampling method. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 20. The results indicate that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, whereas work motivation and work environment have positive and significant effects on job satisfaction. The coefficient of determination (R Square) is 0.687, indicating that 68.7% of the variation in job satisfaction can be explained by work stress, work motivation and work environment, while the remaining proportion is influenced by other variables examined in this study.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Healthcare Workers.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan gabungan antara daya pikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan karakter seseorang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan sekitarnya, sementara prestasi kerja seseorang didorong oleh motivasi untuk memenuhi kepuasan pribadinya (Syafruddin et al., 2022). Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting (Wicaksana et al., 2022).

Di setiap perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur termasuk juga yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti rumah sakit, kepuasan kerja karyawan sangatlah penting. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap positif yang memengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga Kesehatan di rumah sakit di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado, tenaga Kesehatan memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, pada rumah sakit ini terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja karyawan. Tiga faktor yang sering diperhatikan dalam hal ini adalah stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun

yang berdampak pada produktivitas kerja. Selain itu, terdapat beberapa masalah lainnya seperti stres kerja karena pekerjaan yang cukup berat, waktu yang diberikan terlalu sedikit, dan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang merasakan tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya. (Zainal & Ashar 2023:1). Dalam konteks ini, tenaga kesehatan di rumah sakit dihadapkan pada tuntutan yang lebih tinggi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, sambil tetap menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka. Stres kerja menjadi salah satu isu utama yang dihadapi oleh tenaga kesehatan. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, stres yang berlangsung lama bisa menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan, bahkan masalah Kesehatan mental bagi tenaga kesehatan.

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi arah tindakan, tingkat upaya, dan keteguhan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berprestasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada.

Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja, juga berperan besar terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan individu untuk menjalankan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dievaluasi berdasarkan dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu dari karyawan (Prasetyo, 2024). Dalam konteks globalisasi, rumah sakit perlu beradaptasi dengan praktik terbaik dari berbagai belahan dunia untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi tenaga Kesehatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan tenaga kesehatan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado.
4. Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu kemampuan gabungan antara daya pikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan karakter seseorang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan sekitarnya, sementara prestasi kerja seseorang didorong oleh motivasi untuk memenuhi pribadinya (Syafruddin et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting (Wicaksana et al., 2022).

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang merasakan tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya (Zainal & Ashar 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi arah tindakan, tingkat upaya, dan keteguhan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berprestasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yusuff, 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting saat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik dan mendukung, yang dapat memberikan motivasi, akan berdampak positif terhadap semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal (Prasetyo, 2024).

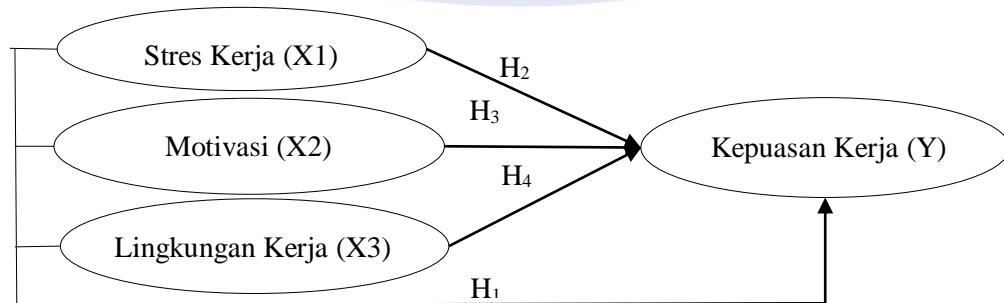
Penelitian Terdahulu

Penelitian Tama (2022) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. Hasil penelitian menemukan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan variabel Stres Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri.

Penelitian Vanessa & Nawawi (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 100. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Kepuasan kerja karyawan dapat tumbuh dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman, karyawan yang tidak mengalami stres kerja, serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian Silalahi & Dianti (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian jasa teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh pada karyawan bagian Jasa Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. Sumber data penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner atau angket yang telah disebarluaskan kepada 75 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

H1: Stres kerja, Motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

H2: Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh akan diolah dalam bentuk angka untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah Tenaga Kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado, yang terdiri dari 92 tenaga kesehatan, meliputi perawat, dokter, bidan, apoteker, tenaga kefarmasian, dan tenaga laboratorium. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi berjumlah sebanyak 92 Orang, yang diperoleh dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, yaitu tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability sampling yang digunakan adalah Teknik Sampling Sensus atau Sampling total.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif, yang berupa data angka. Sumber data dibagi menjadi dua:

1. Data Primer: Data Primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti atau suatu lembaga dari sumber utamanya. Biasanya, data ini dikumpulkan melalui metode seperti survei, wawancara, observasi langsung, atau eksperimen. Data primer bisa berupa angka, fakta, pendapat, maupun pengalaman yang dikumpulkan untuk pertama kalinya oleh peneliti.
2. Data Sekunder: Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah tersedia sebelumnya. Sumber data sekunder bisa meliputi publikasi ilmiah, laporan hasil penelitian, basis data, jurnal, maupun berbagai sumber informasi lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner kepada tenaga kesehatan di RS. Dr. J.H. Awaloei Manado. Kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala Likert, yang memiliki rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), untuk menilai sejauh mana kekuatan variabel yang diuji.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

| Variable | Definisi | Indikator |
|------------------------------------|--|--|
| Stres Kerja (X ₁) | Menurut Zainal & Ashar (2023), stres kerja adalah keadaan di mana seseorang merasakan tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gejala Fisiologi 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku |
| Motivasi Kerja (X ₂) | Yusuff (2023) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memengaruhi arah tindakan, tingkat upaya, dan keteguhan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan social 4. Harga diri 5. Aktualisasi diri |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | Menurut Prasetyo (2024), lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting saat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik dan mendukung, yang dapat memberikan motivasi, akan berdampak positif terhadap semangat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Non fisik |

dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Wicaksana et al., (2022), kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting.

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Supervisi/Atasan
5. Rekan Kerja

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas instrumen mengukur sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mencerminkan apa yang dimaksud. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur variabel sesuai dengan definisi operasional yang telah ditentukan (Nyoto et al., 2025). Pengujian validitas ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: 1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas instrumen mengukur sejauh mana konsistensi hasil pengukuran ketika instrumen tersebut digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas umumnya dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen memberikan hasil yang konsisten (Nyoto et al., 2025). Instrumen dapat dinyatakan reliabel bila memiliki koefisien sebagai berikut 1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel 2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak normal dengan mengujinya pada model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Residual suatu regresi dapat dikatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai uji Kolmogorov Smirnov $0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Uji Multikolinearitas

Menurut Iba & Wardhana (2023), multikolinearitas terjadi ketika ada korelasi tinggi antara variabel independent, yang dapat menyebabkan masalah dalam mengestimasi koefisien jalur. Uji multikolinearitas biasanya dilakukan dengan menggunakan faktor inflasi varian (Variance Inflation Factor/ VIF) untuk setiap variabel independen. Model regresi yang baik adalah Ketika tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika $VIF > 10$ begitupun sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah ketidak sesuaian varians antara residual model regresi. Untuk menguji heteroskedastisitas, beberapa metode yang umum digunakan termasuk Breusch-Pagan test, White test, dan visual inspection of residual plots. Ketika terdeteksi adanya heteroskedastisitas, hasil uji parameter dalam analisis jalur dapat menjadi tidak konsisten dan efisiensi model regresi dapat terpengaruh.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga berguna untuk memahami arah pengaruh (positif atau negatif), sejauh mana pengaruh tersebut, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Rumus yang digunakan dalam Analisis linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (dependen)

- a = Konstanta atau intercept (nilai Y saat semua X = 0)
 b1, b2, ..., bn = Koefisien Regresi (menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing X terhadap Y)
 X1X2... Xn = Variabel bebas (independen)
 e = error (residual), yaitu selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi.

Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji T dan Uji F

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara persial (sendiri-sendiri). Uji t digunakan pada penelitian yang memiliki satu atau lebih variabel independent. Berikut ini kriteria penilaian pada uji t : Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen; dan jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Uji F digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Ketentuan hasil uji f adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka model regresi dianggap signifikan secara simultan, artinya variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen; dan jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka model regresi dianggap tidak signifikan secara simultan, artinya variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------|--------------------------------|---------|------------|
| Stres Kerja (X1) | X1.1 | 0,849 | 0,205 | Valid |
| | X1.2 | 0,774 | 0,205 | Valid |
| | X1.3 | 0,800 | 0,205 | Valid |
| | X1.4 | 0,759 | 0,205 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,672 | 0,205 | Valid |
| | X2.2 | 0,612 | 0,205 | Valid |
| | X2.3 | 0,705 | 0,205 | Valid |
| | X2.4 | 0,742 | 0,205 | Valid |
| | X2.5 | 0,754 | 0,205 | Valid |
| | X2.6 | 0,749 | 0,205 | Valid |
| | X2.7 | 0,681 | 0,205 | Valid |
| | X2.8 | 0,735 | 0,205 | Valid |
| | X2.9 | 0,605 | 0,205 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0,823 | 0,205 | Valid |
| | X3.2 | 0,822 | 0,205 | Valid |
| | X3.3 | 0,844 | 0,205 | Valid |
| | X3.4 | 0,841 | 0,205 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | 0,647 | 0,205 | Valid |
| | Y2 | 0,681 | 0,205 | Valid |
| | Y3 | 0,678 | 0,205 | Valid |
| | Y4 | 0,654 | 0,205 | Valid |
| | Y5 | 0,752 | 0,205 | Valid |
| | Y6 | 0,595 | 0,205 | Valid |
| | Y7 | 0,582 | 0,205 | Valid |
| | Y8 | 0,675 | 0,205 | Valid |

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Dari tabel 2 dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian valid. Hal ini dikarenakan, r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel sebesar 0,205 dan signifikansi dari instrumen $< 0,05$. Sehingga, ditetapkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------------|----------------|--------------|------------|
| Stres Kerja (X1) | 0,806 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,864 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,851 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,891 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian keempat variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan dari pengujian instrumen penelitian ini lebih besar dari nilai kritis yaitu (0,6) sehingga di nyatakan instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|--|-------------------------|
| N | | 92 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | |
| Mean | | .0000000 |
| Std. Deviation | | 4.41936217 |
| Most Extreme Differences | | |
| Absolute | | .079 |
| Positive | | .079 |
| Negative | | -.068 |
| Test Statistic | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Berdasarkan Uji Normalitas pada table 4 diperoleh hasil Sig (2-tailed) yaitu $0,20 > 0,05$ maka uji Kolmogorov Smirnof menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

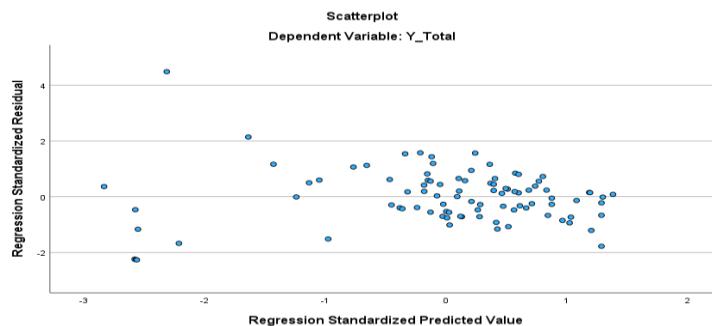
Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|----------|
| | | | | (Constant) | X1_Total | X2_Total |
| 1 | 1 | 3.787 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .183 | 4.548 | .00 | .26 | .01 |
| | 3 | .026 | 12.137 | .05 | .02 | .08 |
| | 4 | .004 | 29.062 | .95 | .71 | .91 |
| | | | | | .05 | |

t a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF variabel Stres kerja X1 adalah $2.336 < 10$ dan nilai tolerance value $0.428 > 0.1$, variabel Motivasi Kerja X2 memiliki nilai VIF sebesar $2.951 < 10$ dan nilai tolerance value $0.339 > 0.1$ dan Variabel Lingkungan Kerja X3 diketahui memiliki nilai VIF sebesar $1.457 < 10$ serta memiliki nilai tolerance value $0.686 > 0.1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas***Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)*

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti menyempit atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kesalahan (residual) dalam model regresi menyebar secara merata. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model ini. Artinya, penyebaran data sudah cukup baik dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara wajar.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) 28.115 | 5.364 | | 5.241 | <.001 | | |
| | X1_Total -.495 | .202 | -.219 | -2.448 | .016 | .428 | 2.336 |
| | X2_Total .566 | .127 | .450 | 4.466 | <.001 | .339 | 2.951 |
| | X3_Total .675 | .153 | .311 | 4.395 | <.001 | .686 | 1.457 |

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Hasil output SPSS Unstandardized Coefficients kolom B pada constant adalah 28.115 skor stres kerja adalah -0.495 (X1), skor Motivasi Kerja adalah 0.566 (X2), dan skor Lingkungan Kerja adalah 0.675 maka dari data tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 28.115 - 0.495 X1 + 0.566 X2 + 0.675 X3$$

1. Pada nilai koefisien variabel Stres Kerja (X1) sebesar -0.495 bertanda negatif menjelaskan bahwa setiap menurunnya Stres kerja tenaga Kesehatan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja dan sebaliknya setiap meningkatnya stres kerja maka semakin menurun Tingkat kepuasan kerja
2. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2) bertanda Positif menjelaskan bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja dan sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja juga akan turun
3. Untuk variabel Lingkungan kerja (X3) juga bertanda Positif menjelaskan bahwa setiap adanya peningkatan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja juga akan turun.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .835 ^a | .697 | .687 | 4.49406 |

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X1_Total, X2_Total

b. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 7 pada kolom Adjusted R Squared dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai 0,687 atau 68,7% yang termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil ini menyatakan bahwa 68,7% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja, Motivasi kerja dan variable Lingkungan Kerja . Sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 menunjukkan:

1. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) pada variabel independen Stres Kerja (X1) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja, diperoleh nilai t sebesar -2.448 dan nilai signifikansi sebesar 0.016 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan hasil uji regresi persial (uji t) variabel independen Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja di peroleh nilai t sebesar 4.466 dan nilai signifikansi sebesar <0.001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji regresi persial (uji t) variabel independen Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja di peroleh nilai t sebesar 4.395 dan nilai signifikansi sebesar <0.001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Tingkat Kepuasan kerja.
4. Sehingga, Ha yang menyatakan bahwa Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga Kesehatan Rs.DR.J.H. Awaloei Manado dapat diterima.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----------|-------------|----------|--------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4095.570 | 3 | 1365.190 | 67.595 |
| | Residual | 1777.299 | 88 | 20.197 | |
| | Total | 5872.870 | 91 | | |

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X1_Total, X2_Total

Sumber: Data Olahan, SPSS 29 (2025)

Pada tabel 8 diketahui nilai F hitung $67.596 > F$ tabel 2.71 dengan taraf signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan SPSS melalui uji ANOVA, di dapatkan hasil bahwa variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan kerja tenaga Kesehatan di RS.DR.J.H. Awaloei Manado. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa jika tingkat stres tenaga kesehatan menurun dan Rumah Sakit meningkatkan motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama maka mampu dalam meningkatkan Kepuasan kerja pada Tenaga Kesehatan di RS. DR. J.H. Awaloei Manado. Penelitian ini memiliki hubungan yang sangat baik antar variabel dilihat dari hasil output spss korelasi yang didapat kuat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga Kesehatan di Rs.DR.J.H. Awaloei Manado. Artinya ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramawati & Sartya (2023), yang juga mengkaji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa semakin tinggi Tingkat

stres kerja yang di alami karyawan maka semakin rendah pula Tingkat kepuasan kerja yang di alami. Penelitian ini mengelaborasi lebih lanjut aspek stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sebelumnya hanya dibahas secara terbatas. Meskipun Ramawati & Sartya (2023) telah memberikan dasar yang solid dalam penelitian terdahulu mereka, penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan memperkenalkan variabel baru yaitu lingkungan kerja dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mereplikasi temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan wawasan baru yang lebih mendalam, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis mendapatkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Tenaga Kesehatan. Hal ini berarti tingginya Motivasi kerja seorang Tenaga kesehatan dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja tenaga Kesehatan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhani & Surya (2023), yang juga mengkaji pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi kerja yang di alami karyawan maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang di alami dan jika semakin menurun tingkat motivasi kerja maka akan semakin menurun juga Tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini mengelaborasi lebih lanjut aspek stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sebelumnya hanya dibahas secara terbatas. Meskipun Dhani & Surya (2023) telah memberikan dasar yang solid dalam penelitian terdahulu mereka, penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan memperkenalkan variabel baru yaitu stres kerja dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mereplikasi temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan wawasan baru yang lebih mendalam, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis SPSS mendapatkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Tenaga Kesehatan. Hal ini berarti meningkatnya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Artinya, ketika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja akan megalami penurunan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Silvianita (2023), yang juga mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang di alami karyawan maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang di alami dan jika semakin menurun tingkat lingkungan kerja maka akan semakin menurun juga Tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini mengelaborasi lebih lanjut aspek stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sebelumnya hanya dibahas secara terbatas. Meskipun Lestari & Silvianita (2023) telah memberikan dasar yang solid dalam penelitian terdahulu mereka, penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan memperkenalkan variabel baru yaitu stres kerja dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mereplikasi temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan wawasan baru yang lebih mendalam, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. DR. J.H. Awaloei Manado.
2. Secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

Saran

1. Rumah sakit diharapkan melakukan analisis faktor penyebab stres kerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang menyebabkan stres kerja. Misalnya, apakah beban kerja yang berlebihan, atau ada hal lain yang berkontribusi terhadap tingkat stress kerja.
2. Rumah sakit diharapkan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja seperti kenaikan gaji, perpanjang kontrak, reward dan lain sebagainya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis dengan memanfaatkan ketiga variabel tersebut sehingga kepuasan kerja tenaga kesehatan dapat lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602–626. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101662>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Lestari, D. G. F., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Baitul Hikmah Di Kendal. *e-Proceeding of Management*, 10(1), 273-277. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/19462>
- Nyoto, N., Nugraha, D., Amaludin, R., Mayasari, N., Tjendrowasono, T. I., & Suhara, A. (2025). *Metodologi Penelitian Teori Dan Praktik*. Bandung: Widina.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Pekalongan: NEM.
- Ramawati, A. A. I. I., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Puritaman Department Center. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(7), 1111–1129. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/105681>
- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247-258. <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/3845>
- Syafruddin., Periansya., Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV Rey Media Grafika.
- Tama, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 52-62. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/606>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/18257>
- Wicaksana, S. A., Asrunputri, P. A. P., & Ramadhania, M. A. P. (2022). *Organisasi dan Industri: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: NEM.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.