



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras)

Sabilla Aurellifa¹, Berlintina Permatasari²

¹Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, sabilla_aurellifa@teknokrat.ac.id

²Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, berlintina@teknokrat.ac.id

Corresponding Author: berlintina@teknokrat.ac.id²

Abstract: *This research aims to examine the relationship between job satisfaction, job stress, and employee performance. 80 permanent non-medical employees of Bumi Waras Hospital completed this survey. Determination of non-probability sampling was carried out using a saturated sampling approach. To collect information a questionnaire was used. Data analysis was carried out using SPSS version 25 data processing which includes findings of validity, reliability, F test, coefficient of determination (r^2), and hypothesis testing. The investigation revealed that job satisfaction and job stress have a strong beneficial effect on employee performance. Furthermore, there is a positive and substantial interaction between job satisfaction and stress, which ultimately affects employee performance.*

Keyword: *Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Jumlah responden sebanyak 80 karyawan tetap non-medis di Rumah Sakit Bumi Waras yang mengisi survei ini. Penentuan *non-probability sampling* dilakukan dengan menggunakan pendekatan Sampling jenuh. Untuk mengumpulkan informasi digunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan pengolahan data SPSS versi 25 yang meliputi temuan validitas, reliabilitas, uji F, koefisien determinasi (r^2), dan uji hipotesis. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki efek menguntungkan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, terdapat interaksi positif dan substansial antara stres kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan dunia yang terus meningkat, permintaan akan pekerja terampil di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan, semakin meningkat. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit sangat bergantung pada kualitas kerja karyawan agar dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada pasien. Terkait dengan kesehatan yang menjadi tolok ukur kualitas hidup masyarakat, rumah sakit merupakan salah satu bagian terpenting dalam masyarakat. Terdapat lebih dari cukup peralatan dan perlengkapan medis untuk memenuhi kebutuhan rumah sakit mana pun. Bagaimana kesejahteraan suatu masyarakat dapat dipastikan (Saputra dan Firmanto, 2020). Ada beberapa hal yang berdampak pada produktivitas pekerja; dua di antaranya

adalah kebahagiaan pekerja dan besarnya stres yang mereka alami dalam pekerjaan.

Kesehatan mental dan fisik dapat dipengaruhi oleh stres di tempat kerja, yang dapat timbul dari berbagai sumber seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi, atau keterbatasan waktu. Produktivitas, stamina, dan kualitas layanan mungkin terpuruk ketika tingkat stres terlalu tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja merupakan indikator kunci mengenai seberapa puas pekerja terhadap lingkungan kerja dan lingkungannya. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi, komitmen dan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan ketidakhadiran. Menyadari peran penting karyawan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit maka berbagai faktor pendukung kinerja karyawan perlu diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja (Laoh et al., 2022).

Sebagai contoh, salah satu lembaga tersebut adalah Badan Layanan Umum Pemerintah Kota Bandar Lampung, Rumah Sakit Bumi Waras. Pusat pemerintahan Provinsi Bandar Lampung adalah lembaga teknis daerah yang berada di bawah payung ini. Bandar Lampung dan masyarakat sekitarnya kini memiliki akses yang lebih baik terhadap layanan kesehatan berkualitas tinggi berkat UU No. 32 Tahun 2004 yang menetapkan kewenangan teknis daerah ini mempunyai kompetensi struktural dan mandiri. Artinya, Rumah Sakit Bumi Waras Kota Bandar Lampung harus meningkatkan performanya dibandingkan Rumah Sakit lain di Bandar Lampung jika ingin menjaga konsumennya agar tidak membelot ke kompetitor.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil pekerjaan karyawan yang dievaluasi secara statistik dan subyektif sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Lebih dari itu, kinerja adalah apa yang diperoleh pekerja dari tindakan dan usahanya. Keterlibatan mereka dengan pemerintahan Harindja mencerminkan hal ini. Ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi stres dalam pekerjaan berkontribusi pada rendahnya produktivitas mereka. Manajemen sumber daya manusia mencakup memastikan pekerja bahagia. Kepuasan dalam pekerjaan merupakan metrik penting yang harus dilacak oleh para eksekutif bisnis (Fitriyani dan Muryani, 2023). Kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dengan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan stres di tempat kerja memoderasi hubungan antara stres dan kinerja dalam pekerjaan. Namun jika karyawan bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka akan terus menjadi lebih baik (Azizah dan Fauzany, 2019). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak selalu orang pandai dalam bekerja, terkadang muncul stres dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan fenomena dinamis yang mempengaruhi manusia dan peluang, keterbatasan atau tuntutan yang berkaitan dengan kepentingannya. Berikut disajikan dalam Tabel 1.1, jabatan dan jumlah karyawan tetap di Rumah Sakit Bumi Waras, Bandar Lampung.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Tetap

Jabatan	Jumlah
Satpam	2
Kasir Rawat Jalan	1
Kasir Rawat Inap	1
Pendaftaran	6
Akuntansi dan Pajak	1
Keuangan	2
Staff Keuangan	1
Tata Usaha dan Umum	1
Administrasi RM	1
Administrasi Laboratorium	1
Diklat	1
Adiminstrasi Fisioterapi	1
BPJS Kesehatan	5
BPJS Rawat Jalan	1
Asisten Apoteker	1
Instalasi Gizi	8
Jaminan Perusahaan	1
Tagihan Perusahaan	1
Komite Mutu	1
Petugas Rumah Tangga	2
Petugas Kebersihan	1

Logistik Farmasi	2
Logistik non Framasi	1
Portir	4
Kebersihan	4
SIMRS	3
IPSRS	4
CSSD	3
Pramusiwi	3
Rekam Medis	4
Poli	3
<i>Inhealth</i>	1
Koding BPJS	1
Umum	1
Logistik	1
Kepala Instansi Rekam Medis	1
Kepala Instansi Keamanan	1
Kepala Seksi	1
Total Karyawan	80

Sumber: Rumah Sakit Bumi Waras, 2024

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan Ibu Ria Nilastari selaku Kepala Tata Usaha dan Umum Rumah Sakit Bumi Waras bahwa terdapat permasalahan terkait stres kerja yang disebabkan oleh adanya tugas yang berlebihan dan melampaui kemampuan karyawan, sehingga mengakibatkan kelelahan dan tidak fokus saat bekerja. Selain itu, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja berasal dari kurangnya fasilitas dan peralatan yang diperlukan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja, menurut penelitian sebelumnya (Zahrudin et al., 2023; Auliah et al., 2023) dan penelitian lainnya. Menurut gagasan tersebut, kesehatan mental dan produktivitas pekerja mungkin akan terpukul ketika mereka mengalami stres dalam pekerjaan, namun mereka dapat memiliki kebebasan lebih besar untuk mengejar minat mereka ketika mereka puas dengan pekerjaannya, maka, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras)” menjadi judul yang menarik untuk ditelaah lebih mendalam.

METODE

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.	. Faktor Lingkungan	Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan teknologi. Lingkungan kerja yang erat dengan politik kerja. Lingkungan kerja yang aman.
		. Faktor Organisasi	Rekan kerja yang mudah di ajak bekerja sama. Hubungan baik antar karyawan. Keakraban antar karyawan.
		. Faktor Individu	Kecemasan terhadap pekerjaam yang tidak selesai. Rasa tegang ketika melakukan kesalahan. permasalahan pribadi yang dapat menyebabkan terganggunya pekerjaa.
		Sumber: (Robbin, 2021)	
2	Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	. Pekerjaan	Tuntutan untuk berinovasi dalam bekerja. Kebebasan dalam menggunakan keahlian dan kemampuan.
		. Reward	Kesesuaian gaji dengan tingkat Pendidikan. Kesesuaian tunjangan.
		. Kondisi Kerja	Kondisi tempat kerja yangbaik dan nyaman. Kelengkapan sarana peralatan kerja.
		. Kolega	Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan. Menghormati hak-hak individual.
Sumber: (Wibowo, 2016)			
3		Kinerja Tugas	Mengingat target kerja yang harus dicapai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.	Kinerja Konsektual	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup. Mengerti mengenai yang harus di prioritaskan.
Sumber: (Yudithia dan Setiawan 2019)	Perilaku Kerja Kontraproduktif	Langsung mengerjakan tugas yang baru setelah yang lama selesai. Usaha meningkatkan keterampilan kerja. Melakukan pekerjaan lebih dari apa yang saya harapkan. Fokus pada hal-hal yang negatif ditempat kerja. Menceritakan hal yang negatif mengenai pekerjaan saya kepada rekan kerja. Menceritakan dengan orang di luar organisasi tentang aspek-aspek negative dari pekerjaan saya.

Populasi dan Sampel

Untuk tujuan menarik kesimpulan pada tingkat populasi, peneliti memilih *item* atau orang dengan sifat yang telah ditentukan (Sugiyono, 2015). Ini akan diperlakukan seolah-olah populasinya kurang dari 100 untuk semua populasi sampel. Namun jika terdapat lebih dari 100 orang dalam populasi, kami hanya akan mengambil sampel 5% hingga 10%, atau 20% hingga 30%. Sebanyak 80 karyawan tetap non-medis di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung. Dengan menggunakan *Sampling* Jenuh, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari karyawan melalui kuesioner, yaitu pertanyaan tertulis. Dalam skala Likert, dari “Sangat Setuju” (SS) hingga “Setuju” (ST) hingga “Netral” (N) hingga “Tidak Setuju” (TS) hingga “Sangat Tidak Setuju” (STS) di bagian bawah setiap topik survei.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari karyawan tetap non medis Rumah Sakit Bumi Waras melalui wawancara dan kuesioner.
2. Data yang diperoleh dengan mengumpulkan literatur tertulis dari berbagai buku, jurnal, dan internet yang relevan dianggap sebagai data sekunder.

Metode Analisis Data

Menganalisis data dengan menjelaskan atau menampilkannya daripada mencapai kesimpulan yang luas dikenal sebagai analisis data. Aplikasi bernama SPSS untuk *Windows* versi 25 digunakan untuk pengujian data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan mengubah nilai dari dua atau lebih variabel independen, yang digunakan sebagai faktor prediktor, analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk memperkirakan dampaknya terhadap nilai variabel atau kriteria dependen. Analisis linier berganda menggambarkan persamaan ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi stres kerja X_1 : Stres Kerja
- β_2 : Koefisien regresi kepuasan kerja
- X_2 : Kepuasan Kerja
- e : error

Uji Validitas

Nilai korelasi antara skor keseluruhan dan item individu menentukan validitas dari hasil suatu pernyataan (Ghozali, 2012). Selain itu, validitas perhitungan didasarkan pada perhitungan antara r_{hitung} dan r_{tabel} untuk $df=n-2$, dengan $\alpha=5\%$. Suatu *item* pernyataan dianggap valid jika signifikansinya $< 0,05$.

1. Jika nilai $r_{tabel} > \text{nilai } r_{hitung}$, maka datanya valid.
2. Jika nilai $r_{tabel} < \text{nilai } r_{hitung}$, maka datanya tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Indrawati (2015), keandalan, keterulangan, dan stabilitas serangkaian pengukuran merupakan kinerjanya. Menurut Riduan (2010), instrumen penelitian diuji ketergantungannya dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Rumus matematika yang menyatakan derajat ketergantungan suatu ukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang koefisien $\alpha > 0,60$, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012).

Uji t (Parsial)

Pada dasarnya, uji statistik-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau bebas terhadap variabel keterikatan secara individu dalam menjelaskan variasi variabel keterikatan (Sugiyono, 2022). Pengaruh variabel independen terdiri dari likuiditas dan efisiensi modal kerja, yang keduanya bergantung pada profitabilitas, sebagai variabel dependen (Ghozali, 2021).

1. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ dan nilai signifikasinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan menyatakan variabel independen (X) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji F (Simultan)

Dengan menggunakan hipotesis statistik dan persamaan regresi, penelitian ini menggunakan uji F untuk menunjukkan saling ketergantungan variabel independen dan dependen. Dengan menggunakan ambang signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = nk$. Diketahui $df = n*k$, dimana k adalah jumlah sampel dan n adalah jumlah variabel bebas dan variabel terkait. Rumus berikut digunakan untuk menghitung nilai tetap yang terdapat dalam tabel F:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan nilai signivikasi $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima. Hal ini memberikan indikasi bahwa salah satu uji t secara parsial maupun simultan variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (Y).
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan nilai signifikasinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini memberikan indikasi bahwa salah satu uji t secara parsial maupun simultan variabel independen (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran kemampuan model dalam menjelaskan varian 80 variabel independen. Menurut Ghozali (2016), nilai koefisien determinasi masing-masing bernilai satu dan nol. Sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan varian dalam variabel dependen (Y) berkurang ketika nilai r^2 kecil. Dengan nilai yang mendekati satu, kita hampir dapat memprediksi sepenuhnya perubahan variabel terikat (Y) dengan menggunakan informasi yang diberikan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Stress Kerja (X ₁)	X1.1	0,589	0,219	Valid
	X1.2	0,912	0,219	Valid
	X1.3	0,944	0,219	Valid
	X1.4	0,944	0,219	Valid
	X1.5	0,975	0,219	Valid
	X1.6	0,975	0,219	Valid
	X1.7	0,975	0,219	Valid
	X1.8	0,975	0,219	Valid
	X1.9	0,975	0,219	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,913	0,219	Valid
	X2.2	0,913	0,219	Valid
	X2.3	0,913	0,219	Valid
	X2.4	0,934	0,219	Valid
	X2.5	0,954	0,219	Valid
	X2.6	0,954	0,219	Valid
	X2.7	0,954	0,219	Valid
	X2.8	0,954	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,586	0,219	Valid
	Y.2	0,695	0,219	Valid
	Y.3	0,872	0,219	Valid
	Y.4	0,918	0,219	Valid
	Y.5	0,974	0,219	Valid
	Y.6	0,974	0,219	Valid
	Y.7	0,974	0,219	Valid
	Y.8	0,974	0,219	Valid
	Y.9	0,974	0,219	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 yang telah disebutkan sebelumnya, penguji validitas instrumen penelitian menghitung nilai lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai signifikan $< 0,05$. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,978	9	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,979	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,968	9	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4, nilai *Cronbach Alpha* ketiga variabel tersebut adalah 0,978, 0,979, dan 0,968. Temuan pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,762	4,224		2,311	0,024
	Stres Kerja (X1)	0,560	0,086	0,570	6,535	0,000
	Kepuasan Kerja (X2)	0,242	0,087	0,244	2,794	0,007

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, terdapat bahwa persamaan regresi linear berganda dengan:
 $Y = 9,762 + 0,601 X_1 + 0,242 X_2$

1. nilai a : 9,762 artinya jika variabel Stres Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja(X2) = 0,maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) = 9,762.
2. b₁ : 0,560 artinya jika nilai variabel Stres Kerja (X1) konstan, maka peningkatan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1% maka menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56%.
3. b₂ : 0,242 artinya jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) konstan, maka kenaikan variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1% akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,2%

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,762	4,224		2,311	0,024
	Stres Kerja (X1)	0,560	0,086	0,570	6,535	0,000
	Kepuasan Kerja (X2)	0,242	0,087	0,244	2,794	0,007

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikan $< 0,05$ dan nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus $t = n-k$ atau $t = 80-2 = 78$. Sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 0,2199. Untuk dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh masing-masing independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. H_1 : Uji hipotesis variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,535 > 0,2199$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras) dan hipotesis pertama diterima.
2. H_2 : Uji hipotesis variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,794 > 0,2199$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras) dan hipotesis kedua diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.871	2	160.936	33.481	.000 ^b
	Residual	370.116	77	4.807		
	Total	691.988	79			

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 33,481 dan F_{tabel} sebesar 3,11. F_{hitung} dihitung dengan membagi df_1 dengan $k-1$, dimana $df_1 = 3-1 = 2$, dan derajat pembilangnya adalah 2. Jadi, derajat pembilangnya adalah 77 dan F_{tabel} nya adalah 3,11. Dengan demikian temuan uji F ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $33,481 > 3,11$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras) dan hipotesis ketiga diterima.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682 ^a	0,465	0,451	2,192

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 seperti terlihat pada Tabel 1.9. Dengan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,451, data ini memberikan penjelasan sebesar 45,1% hubungan antara variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Pada saat yang sama, faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 54,9% sisanya.

H₃: Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras)

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari pembahasan penelitian dan pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bumi Waras. Mereka mampu menanganinya secara efektif, memastikan menyelesaikan tugas tepat waktu dan mendapat istirahat yang cukup.
2. Tingkat kepuasan kerja para pekerja di Rumah Sakit Bumi Waras mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja mereka. Gaji dan tunjangan yang sesuai, serta tempat kerja yang menyenangkan, merupakan komponen penting dari pekerjaan yang memuaskan.
3. Kinerja pegawai Rumah Sakit Bumi Waras dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh stres kerja maupun kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak mencakup seluruh aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Auliah, dkk, (2023) Determinan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Riscon Victory.
- Azizah, Nur dan Fauzany, Riffka . 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *MANNERS*. 2 (2)
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bsnis Dan Terapan*, 2, 75–86.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. *Elmatara*.
- Fitriyani, I., & Muryani, N. D. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pegawai: Motivasi ,. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 124–135.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-
Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1–33.
- Loah, V. C. E., & Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Peran Social Support pada pengaruh Sterss Kejaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinace Tbk Cabang Denpasar Dewata Square. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1293–1298
- Maghfirah, N., (2023). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nabilah, & Setiani. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Nurahmah, F., & Jayanti, E. S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(4)2019.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (H. Lamarre (ed.); 14th ed.). Harlow: Pearson Education. www.pearsonglobaleditions.com
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta : PT Indeks Gramedi
- Saputra, a., & firmanto, a. (2020). Analisis struktur rumah sakit permata cirebon. *Jurnal konstruksi*, 6(6).
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyarti, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambu, Boyolali. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19, 9.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta; Bandung
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika Aditama
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas
- Yudithia, dkk, (2019). Mengukur Kinerja Individu Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan RSUD Kabupaten Temanggung. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476.
- Zahrudin, dkk, (2023). Determinan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Riscon Victory.