

PENGARUH STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA RSUD DR. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE)

Vikram B Tuahuns¹⁾; Marwan Man Soleman^{2)*}; dan Zulaiha Husen³⁾

¹⁾ vikram.btuhans@gmail.com, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

²⁾ marwanmansoleman@unkhair.ac.id, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

³⁾ zulaihahusen@unkhair.ac.id, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

^{*)} Corresponding Author

Received: 10 Januari 2023 **ABSTRACT**

Reviewed: 06 Maret 2023

Accepted: 09 April 2023

Published: 15 Juni 2023

Objectives: The objectives of this study were: (1) To determine the effect of work stress on the performance of nurses at RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate; (2) To determine the effect of the work environment on performance; (3) To determine the effect of the work environment on job satisfaction; (4) To determine the effect of job stress on job satisfaction; (5) To determine the effect of job satisfaction on performance; (6) To determine the effect of work stress on nurse performance mediated by job satisfaction; and (7) to determine the effect of the work environment on nurse performance mediated by job satisfaction. The number of research samples was 83 nurses.

Methodology: The test tool used is SmartPLS 3.0 as a statistical test tool.

Findings: The second, third, fifth, and seventh hypotheses are accepted because the statistical *t* value is greater than *t* table, and the *p* value is smaller than alpha 0.05. While the first, fourth and sixth hypotheses were rejected because the *p*-value was greater than 0.05.

Conclusion: The results of this study indicate that: (1) Job stress has no effect on the performance of nurses at RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate; (2) work environment has a significant effect on performance; (3) work environment has a significant effect on job satisfaction; (4) Job stress has no effect on job satisfaction; (5) Job satisfaction affects performance; (6) Job stress has no effect on nurse performance mediated by job satisfaction; and (7) work environment influences nurse performance mediated by job satisfaction.

Keyword: Job stress, Work Environment, Job Satisfaction, and Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah, sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19, kebijakan pemerintah membuat kebijakan untuk para pegawai bekerja dari rumah. Kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan pekerja/karyawan, oleh karena seluruh pekerjaan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home (WFH)* dan menerapkan *social distancing* (Syaefudin et al., 2021). Lebih dijelaskan oleh Syaefudin Bahkan saat itu, banyak negara telah memberlakukan kebijakan serupa dalam masa penanggulangan wabah COVID-19, antara lain Republik Rakyat Tiongkok (China), Hong

Kong, Turki, dan Singapura. Munculnya covid-19 menjadi masalah baru yang dihadapi tenaga medis seperti perawat. Pemerintah berjuang keras untuk menerapkan berbagai macam pola hidup sehat dimulai dengan wajib memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak dan menjaga kebersihan. Kebijakan bekerja dirumah diterapkan di seluruh instansi di Indonesia, lalu bagaimana dengan perawat? yang wajib melaksanakan kewajiban mereka untuk menerima, melayani dan merawat pasien di saat pandemi. Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. SDM patut untuk lebih di khawatirkan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Donkor (2013), memberikan penjelasan bahwa stres mempengaruhi output, kualitas kerja yang berujung pada ketidakpuasan klien terhadap perawat. Hasil penelitian Rashmi Shahu (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan Kazmi et al., (2008) mendukung hasil penelitian tersebut, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ouyang & Yenhui (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa awal maret 2020 penyebaran covid-19 semakin tinggi, sehingga tekanan psikologis yang dirasakan oleh perawat meningkat dari biasanya, ini menjadi pemicu munculnya stres dikarenakan adanya perasaan cemas dan juga rasa takut oleh perawat akan terpaparnya covid-19, karena lebih banyak berinteraksi dengan pasien yang terpapar covid-19 secara langsung. Selain hal ini tingkat stres pada perawat meningkat disebabkan oleh larangan pulang kerumah untuk bertemu dengan keluarga karena takut akan menyebarkan virus covid-19 yang dibawa dari rumah sakit. Kepuasan perawat dalam bekerja harus benar-benar diperhatikan dengan tujuan akan pemenuhan kepuasan pasien tercapai melalui kinerja perawat atau kepuasan perawat dapat menyebabkan pasien merasakan kepuasan (Noras & Sartika, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan Widiharti (2017) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Sejalan dengan penelitian Azizah & Fauzany (2019) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Mawaranti & Prasety (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Jasinga, sedangkan penelitian Riza & Noermijat (2015) tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Wijaya Kusuma belum mampu mengontrol stres kerja pada perawat, meskipun kepuasan kerja yang dirasakan perawat berpengaruh pada kinerja perawat. Faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti tidak berminat, dalam melakukan pekerjaan yang beresiko yang memicu munculnya stres. Sikap terhadap pekerjaan menjadi lebih acuh akibat stres yang datang dari luar maupun dari dalam tempat kerja, kemampuan dan keterampilan dalam melayani pasien terpapar tidak optimal, tekanan dari atasan untuk bekerja lebih cepat dan teliti untuk mencapai target rumah sakit, beberapa faktor inilah yang membuat kepuasan kerja perawat menurun akibat stres kerja yang dialami.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam upaya meningkatkan kualitas

kinerja perawat. Diketahui bahwa covid-19 menyebar dengan sangat cepat membuat pemerintah maupun pimpinan suatu organisasi belum dapat menyiapkan serta menyediakan kebutuhan awal yang dibutuhkan dalam menanggulangi pasien yang terpapar covid-19. Perawat sangat membutuhkan tempat kerja yang baik, nyaman, dan lingkungan yang bersih. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan di dasar dengan melihat lingkungan tempat mereka bekerja. Diketahui lingkungan kerja pada saat pandemi covid-19 berbeda dengan lingkungan kerja pasien reguler, penerapan penggunaan pakaian APD seperti masker khusus, pakaian khusus yang berlapis-lapis dan masker yang wajib dipakai, lingkungan baru seperti ini memang membutuhkan adaptasi yang cukup lama namun mengingat kondisi darurat covid-19 mewajibkan para perawat untuk terus menggunakan perlengkapan tersebut, dari sisi lain bahwa ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Ghofar & Azzuhri (2013), dan Tonce et al., (2022) membuktikan adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan *research gap* tersebut dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengambil objek RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Kepuasan kerja perawat menjadi penentu dalam melaksanakan pelayanan, bagian keperawatan merupakan SDM yang lebih banyak berhubungan langsung dengan pasien. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

REVIEW LITERATUR

Kinerja Perawat

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan (Yuwono et al., 2020). Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah terkait dengan melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Wirawan (2007) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut DeCenzo et al., (2010) kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien, yang mempertimbangkan data personel seperti ukuran kecelakaan, pergantian, ketidakhadiran dan keterlambatan. Ada banyak karakteristik kunci untuk konseptualisasi kinerja pekerjaan Campbell yang membantu menjelaskan apa arti kinerja. Pertama, Campbell (1990) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku. Konsep ini membedakan kinerja dari hasil. Hasil adalah hasil dari kinerja seseorang, tetapi juga hasil dari kontrol lainnya. Perlu dicatat, ada faktor lain yang menentukan hasil selain tindakan dan perilaku pekerja. Namun demikian, kinerja membutuhkan berada di bawah kendali

orang tersebut, terlepas dari apakah kinerja yang menarik adalah perilaku atau mental. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. Bariroh *et al.*, 2017 dalam Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya.

Stres Kerja

Menurut McShane & Glinow (2008) mendefinisikan stres sebagai, “*an adaptive response to a situation that is perceived as challenging or threatening to the person’s well being.*” Maksudnya stres merupakan reaksi seseorang terhadap situasi yang dialami seseorang individu, dan bukan mengarah ke kondisi ataupun situasi itu sendiri. Selye, 1976 dalam McShane & Glinow (2008) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustres* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Stress merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dituntut pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dialami seseorang dimana keinginan dan hasilnya dipersepsikan dalam kondisi tidak pasti (Sunyoto, 2012).

Selain itu, stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anoraga, 2006, dan Rivai, 2005). Mengenai penyebab stres, Robbins & Judge (2013) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya berkaitan dengan: Aspek fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek tingkah laku (*behavioral*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Mangkunegara (2005) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik, dan berbagai aturan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2011) ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: (1). Kebersihan: Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja wajib dipenuhi setiap perusahaan, bekerja ditempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan. (2). Keamanan Kerja: Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. (3). Hubungan Dengan Rekan Kerja: Komunikasi selalu menjadi poin terbesar untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan baik. (4). Hubungan Kerja Atasan dengan Bawahan: Terjalannya hubungan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2013, dan Salim & Sabuhari, 2022). Sedangkan Howell dan Dipboye (1986) Munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Gibson et al., (2006) memandang kepuasan kerja suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka yang merupakan persepsi karyawan mengenai pekerjaan.

Hasibuan (2008) percaya bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor-faktor berikut: (1) Remunerasi yang adil dan wajar; (2) Menurut pembagian kerja profesional; (3) Pekerjaannya ringan; (4) Suasana dan lingkungan kerja; (5) Peralatan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan; (6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya; (7) Apakah sifat pekerjaannya monoton. Menurut Sutrisno dalam Mariskha (2011) faktor-faktor kepuasan kerja adalah: (1) Faktor Psikologis: Hal tersebut merupakan faktor yang berkaitan dengan psikologi karyawan, antara lain minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Kondisi keselamatan mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan di tempat kerja. (2) Faktor Sosial: Ini adalah faktor yang terkait dengan interaksi sosial antara rekan kerja, atasan, dan karyawan dari berbagai jenis pekerjaan. (3) Faktor Fisik: Merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, jadwal jam kerja dan istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pengukuran udara dan kesehatan karyawan. (4) Faktor Finansial: Yaitu faktor yang berkaitan dengan keamanan dan tunjangan karyawan, termasuk sistem pembayaran upah, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Faktor finansial adalah faktor yang berkaitan dengan tunjangan dan keamanan karyawan, termasuk sistem dan besaran upah, jaminan sosial, jenis tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, dan promosi.

Kerangka Pikir

Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Rashmi Shahu (2008), Kazmi et al., (2008), Ouyang & Yenhui (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pandey (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa, stress kerja karyawan seperti kurangnya keamanan kerja, komunikasi yang buruk, dan jenis pekerjaan belum jelas dapat menyebabkan buruknya kinerja karyawan. Saleem et al., (2021) menjelaskan bahwa stress kerja dimasa pandemic COVID-19 menyebabkan kinerja menurun, namun masih dapat dikendalikan karena adanya budaya organisasi yang efektif. Puspitawati & Atmaja (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin karyawan merasakan stres dalam bekerja, maka semakin besar pula kinerja karyawan kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ghofar & Azzuhri (2013), dan Tonce et al., (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diinginkan karyawan. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formalnya. Oleh sebab itu para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan di dalam organisasi. Kebutuhan para karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja atau dengan pekerjaan). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitiannya menjelaskan juga bahwa organisasi perlu memahami kepuasan kerja karyawan khususnya terkait dengan insentif dimasa yang akan datang (Riyanto et al., 2021). Mendukung temuan tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020), Rinny et al., (2020), dan (Taha & Jabid, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amin (2022) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat stres di kalangan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil yang sama juga

dilakukan oleh Xie et al., (2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Tentama et al., (2019) bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Rahma (2019) menemukan bahwa faktor Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum BMC, sebesar 37,28 persen. Hasil penelitian Zulher (2020) dan Martini et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit.

Dari uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori faktor-faktor kepuasan kerja terdiri berdasarkan yg pertama faktor psikologis yang menghubungkan kejiwaan karyawan yang mencakup minat, ketentraman pada kerja, perilaku terhadap kerja, talenta & keterampilan. Kedua, faktor sosial, yaitu hubungan sosial antar karyawan juga menggunakan atasan. Ketiga, faktor fisik yaitu faktor yang terhubung dengan fisik karyawan, mencakup jenis pekerjaan, pengaturan ketika & ketika istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, syarat kesehatan karyawan, dan umur. Keempat, faktor finansial yaitu faktor yang menghubungkan kesejahteraan karyawan yang mencakup system dan besarnya gaji, agunan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberikan kontribusi atau kinerja kepada perusahaan lebih efektif daripada karyawan yang tidak puas. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres dan konflik peran di empat kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah tidak akan mampu mengelola dan konflik peran di tempat kerja sehingga mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Menurut teori ini, faktor kepuasan kerja meliputi pertama faktor psikologis yang berkaitan dengan psikologi karyawan, antara lain minat, ketenangan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dan dengan atasannya. Ketiga, faktor fisik, yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, antara lain jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu,

pencahayaan, ventilasi, status kesehatan karyawan, usia, dan lain-lain.

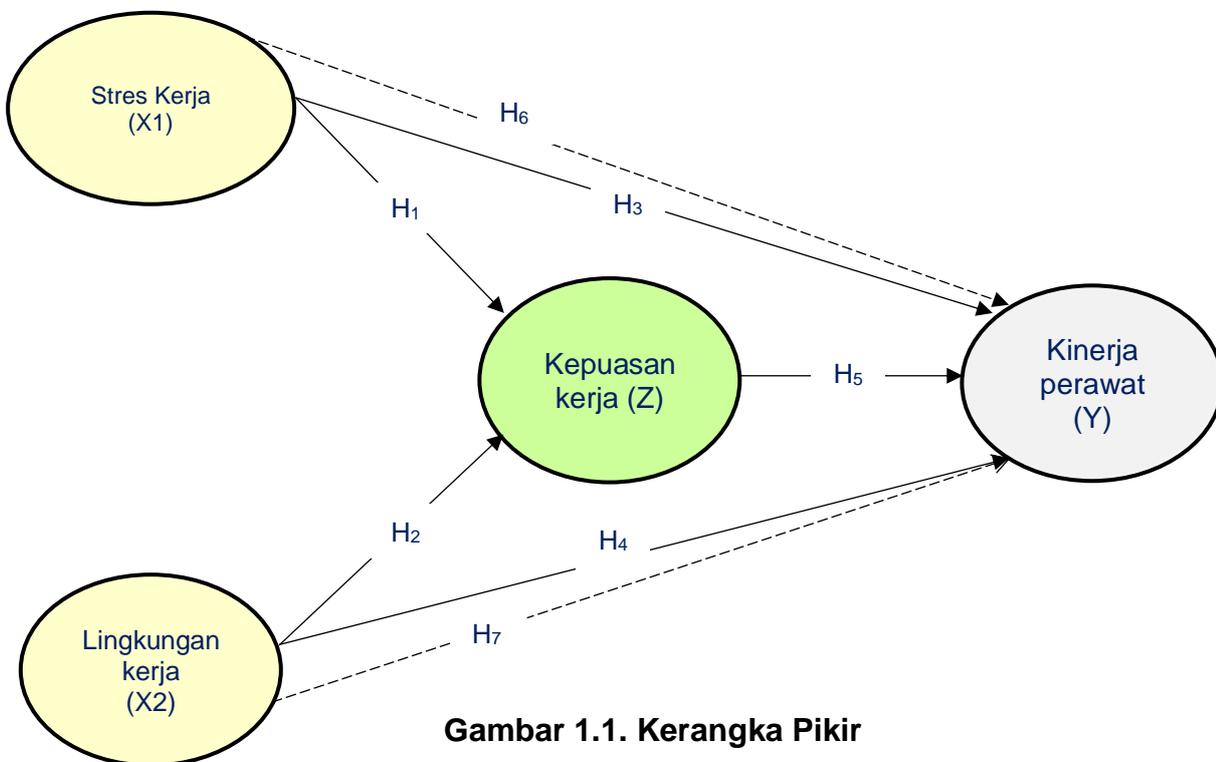
Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja, sehingga meningkatkan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, perawat yang kurang memiliki kepuasan kerja tidak mampu mengelola lingkungan kerjanya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uraian tentang hubungan antar variabel di atas dapat dilustrasikan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 1.1. Kerangka Pikir

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Stres kerja (X1): Kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan (Rivai, 2005). Indikator stress kerja adalah: Aspek fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek tingkah laku (Robbins & Judge, 2013).

Lingkungan kerja (X2): Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: (1). Kebersihan; (2). Keamanan Kerja; (3). Hubungan Dengan Rekan Kerja; dan (4). Hubungan Kerja Atasan Dengan Bawahan (Sedarmayanti, 2011).

Kepuasan kerja (Z): Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013). Indikator kepuasan kerja meliputi: kepuasan kerja adalah: (1) Faktor Psikologis; (2) Faktor Sosial; (3) Faktor Fisik; dan (4) Faktor Finansial (Sutrisno dalam Mariskha, 2011). Kinerja perawat (Y): hasil dan perilaku kerja yang dilakukan berdasarkan standar praktik profesional yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan (Berdasarkan surat keputusan No.025/PP.PPNI/SK/K/XII/2 009)

Skala Kuesioner yang digunakan adalah skala likert yaitu skala 1 = Sangat tidak setuju; skala 2 = Tidak Setuju; skala 3 = Netral; skala 4 = Setuju; dan skala 5 = Sangat Setuju. Khusus untuk variabel kepuasan kerja Sangat Puas (5) dan sangat tidak puas (1).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0. dan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program statistik SmartPLS 3.8. Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Jugiyanto, 2011).

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (*validitas konvergen*, *validitas diskriminan*, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R² sebagai parameter ketepatan model prediksi. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/ *component score* dengan *constructscore* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,7 dianggap cukup (Chin, 1995 dalam Jugiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,5 (Jugiyanto, 2011).

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Jugiyanto, 2011). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan *composite reability*. Selanjutnya, Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi di hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji T statistik diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dr. H. Chasan Basoeri Ternate yang berjumlah 289 perawat. Berdasarkan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, maka menghasilkan sampel sebesar 168 perawat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan uji model pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah struktur memenuhi persyaratan yang akan analisis dalam penelitian.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel yang diekspresikan atau diamati mewakili variabel laten yang akan diukur. Validitas konvergensi diukur dengan menggunakan parameter beban eksternal. Pengukuran reflektansi individu dapat dikatakan berkorelasi jika nilainya lebih besar dari 0,5 dengan struktur yang diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan uji pertama (validitas konvergen) terdapat sebanyak 47 dari keseluruhan variabel, sebanyak 36 *item* yang nilainya lebih besar dari 0,7, sebanyak 8 item memiliki nilai diatas 0,6, dan sebanyak 1 item memiliki nilai diatas 0,5. Untuk melihat lebih jelas nilai loading factor, variabel stres kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Stres Kerja

Kode	<i>Loading Factor</i>	Kode	<i>Loading Factor</i>
X1.1	0.619	X1.19	0.828
X1.10	0.828	X1.2	0.807
X1.11	0.735	X1.20	0.851
X1.12	0.866	X1.3	0.654
X1.13	0.773	X1.4	0.733
X1.14	0.760	X1.5	0.805
X1.15	0.906	X1.6	0.756
X1.16	0.892	X1.7	0.763
X1.17	0.865	X1.8	0.757
X1.18	0.915	X1.9	0.650

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Berdasarkan tabel 1 bahwa nilai *loading factor* semua variabel > 0,5, maka tidak ada item yang perlu dihilangkan. Selanjutnya, nilai *loading factor*, data konstruk eksogen lingkungan kerja disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *loading factor* konstruk eksogen Lingkungan Kerja

Kode	<i>Loading Factor</i>	Kode	<i>Loading Factor</i>
X2.1	0.659	X2.5	0.865
X2.2	0.851	X2.6	0.832
X2.3	0.653	X2.7	0.864
X2.4	0.770		

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk endogen kinerja disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Nilai *loading factor* variabel endogen Kinerja

Kode	<i>Loading Factor</i>	Kode	<i>Loading Factor</i>
Y1	0.798	Y5	0.614
Y10	0.348	Y6	0.347
Y2	0.867	Y7	0.716
Y3	0.806	Y8	0.769
Y4	0.749	Y9	0.733

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* 8 variabel diatas 0,5, sedangkan 2 variabel (Y6 dan Y10) di bawah 0,5 maka di keluarkan. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk endogen kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Nilai *loading factor* variable mediasi Kepuasan Kerja

Kode	<i>Loading factor</i>	Kode	<i>Loading factor</i>
Z1	0.652	Z5	0.801
Z10	0.615	Z6	0.783
Z2	0.754	Z7	0.747
Z3	0.821	Z8	0.533
Z4	0.845	Z9	0.719

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Nilai faktor beban silang yang berguna untuk menentukan apakah suatu struktur diskriminan dengan tepat, khususnya dengan membandingkan nilai beban pada struktur target yang harus lebih besar dari yang lain. Secara default, nilai setiap struktur harus lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan Tabel 5 nilai beban silang pada masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *manifes* dalam penelitian ini menginterpretasikan dengan benar variabel laten dan menunjukkan bahwa semua *item* valid.

Tabel 5. Nilai Cross Loading

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	Linkungan Kerja	Stres Kerja	Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	Linkungan Kerja	Stres Kerja
X1.1	-0.036	-0.058	-0.091	0.624	X2.4	0.636	0.448	0.769	-0.336

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
X1.10	-0.109	-0.177	-0.119	0.829	X2.5	0.587	0.475	0.865	-0.250
X1.11	-0.038	-0.152	-0.153	0.735	X2.6	0.512	0.299	0.832	-0.125
X1.12	-0.119	-0.209	-0.136	0.865	X2.7	0.514	0.390	0.864	-0.126
X1.13	-0.135	-0.100	-0.044	0.773	Y1	0.503	0.802	0.407	-0.276
X1.14	-0.004	-0.015	-0.002	0.763	Y2	0.539	0.875	0.404	-0.280
X1.15	-0.329	-0.256	-0.241	0.903	Y3	0.440	0.801	0.216	-0.145
X1.16	-0.309	-0.261	-0.223	0.890	Y4	0.400	0.747	0.199	-0.135
X1.17	-0.225	-0.195	-0.241	0.864	Y5	0.265	0.619	0.131	-0.107
X1.18	-0.186	-0.199	-0.161	0.914	Y7	0.479	0.716	0.376	-0.144
X1.19	-0.153	-0.203	-0.150	0.829	Y8	0.428	0.766	0.332	-0.132
X1.2	-0.220	-0.198	-0.266	0.808	Y9	0.407	0.728	0.338	-0.067
X1.20	-0.179	-0.176	-0.180	0.851	Z1	0.653	0.255	0.441	-0.079
X1.3	-0.107	-0.117	-0.105	0.656	Z10	0.615	0.272	0.423	0.035
X1.4	-0.027	-0.074	-0.104	0.737	Z2	0.755	0.458	0.564	-0.321
X1.5	-0.077	-0.082	-0.200	0.807	Z3	0.822	0.631	0.557	-0.220
X1.6	0.761	0.006	-0.115	-0.143	Z4	0.845	0.577	0.541	-0.300
X1.7	-0.042	-0.118	-0.159	0.766	Z5	0.801	0.518	0.567	-0.247
X1.8	0.758	0.028	-0.056	-0.035	Z6	0.783	0.411	0.453	-0.110
X1.9	0.655	0.064	-0.046	-0.025	Z7	0.746	0.449	0.458	-0.030
X2.1	0.454	0.085	0.660	-0.094	Z8	0.533	0.163	0.392	-0.083
X2.2	0.550	0.265	0.852	-0.103	Z9	0.719	0.295	0.491	-0.049
X2.3	0.395	0.137	0.654	-0.034					

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Composite Reliability

Selain melihat nilai dari faktor loading konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan AVE, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Hasil indeks AVE, Composite Reliability, dan Cronbachs Alpha dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Composite Reliability

Item	Cronbach'sAlpha	Reliabilitas Komposit	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0.903	0.920	0.537
Kinerja (Y)	0.895	0.916	0.578
Lingkungan Kerja (X2)	0.899	0.920	0.624
Stres Kerja (X1)	0.971	0.971	0.630

Sumber: Data diolah penulis, 2022.

Dari Tabel 6 menunjukkan nilai semua variabel yang diujikan valid dan juga reliable, dalam pengujian reliabilitas menggunakan uji validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 maupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *Q² predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Mengevaluasi model struktural atau internal untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menguji persentase varians yang dijelaskan dengan menguji nilai R-Square (*R²*) kinerja adalah 0,349. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 34,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

Predictive relevance untuk model struktural, ukuran seberapa baik atau buruk pengamatan yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki korelasi prediktif, sebaliknya nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki korelasi prediktif. Korelasi prediksi *Q²* memiliki nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 yang menunjukkan bahwa model tersebut lemah, sedang, dan kuat. Nilai *Q²* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan *Q²* < 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki *Q²*. Analisis *Q²* setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat memiliki *predictive relevance* yang baik.

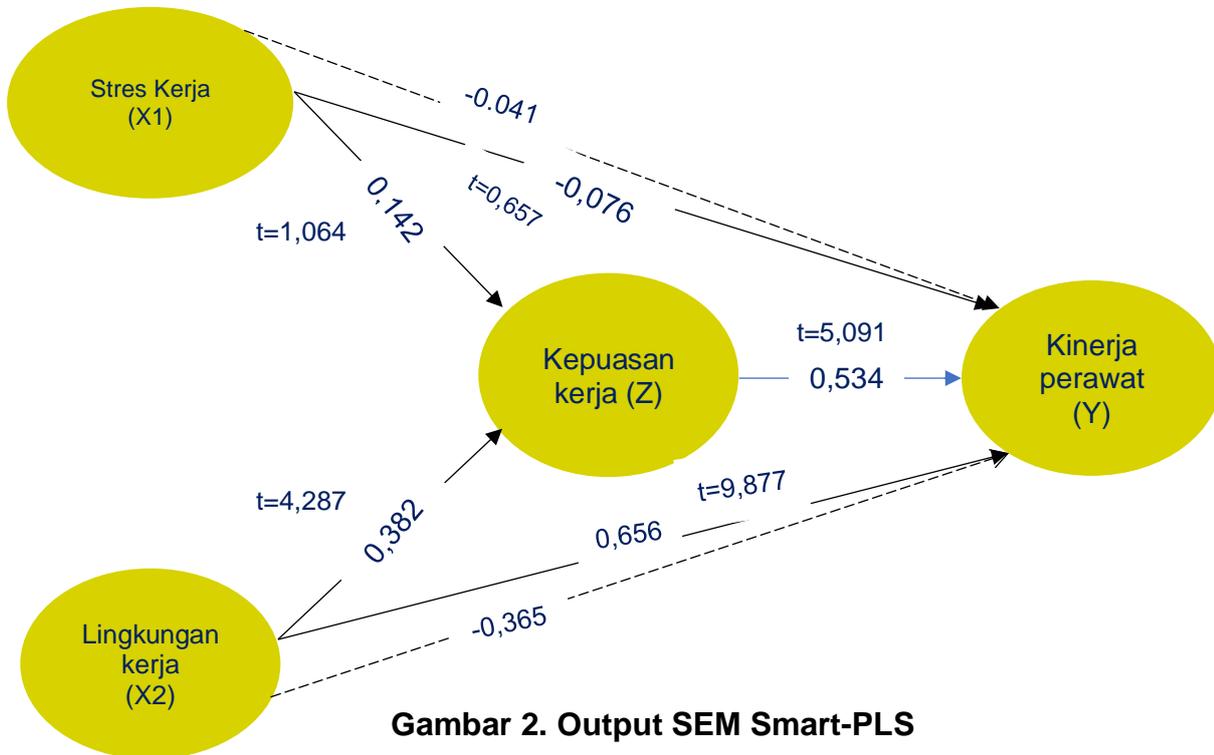
Uji Hipotesis

Menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi, t-statistik, dan nilai-p antar konstruk. Dengan cara ini, perkiraan pengukuran dan kesalahan standar tidak lagi dihitung menggunakan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada pengamatan empiris. Pada metode bootstrap penelitian ini, jika nilai signifikansi nilai t lebih besar dari 1,96 atau nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, Ha diterima dan Ho ditolak, dan sebaliknya.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	β	t-statistik	P-value	Keterangan
Stres Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	-0.142	1.064	0.288	H1 ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.382	4.287	0.000	H2 diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.543	5.091	0.000	H3 diterima
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.076	0.627	0.531	H4 ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.656	9.877	0.000	H5 diterima
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.041	0.613	0.540	H6 ditolak
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.356	4.645	0.000	H7 diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2022.



Gambar 2. Output SEM Smart-PLS

Berdasarkan tabel 7 tersebut, maka dapat deskripsikan hasil uji hipotesis:

1. Hasil uji t-statistik Pengaruh antara stress kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $1,064 < 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,288 > 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $-0,142$. Karena itu, maka hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Hasil uji t-statistik Pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $5,091 > 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $0,382$. Karena itu, maka hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Hasil uji t-statistik Pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $4,287 > 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $0,543$. Karena itu, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Hasil uji t-statistik Pengaruh antara stress kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $0,627 < 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,531 > 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $-0,076$. Karena itu, maka hipotesis keempat (H4) ditolak.
5. Hasil uji t-statistik Pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $9,877 > 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $0,656$. Karena itu, maka hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Hasil uji t-statistik Pengaruh tidak langsung antara stress kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y) melalui atau dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $0,613 < 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,540 > 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu $-0,041$. Karena itu, maka hipotesis keenam

(H6) ditolak. Artinya kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel tersebut.

7. Hasil uji t-statistik Pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa t-hitung sebesar $4,645 > 1,974$, dan nilai signifikansi P-value sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0,356. Karena itu, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi Pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y). Mediasi tersebut merupakan kategori mediasi parsial (partial mediation), karena pengaruh langsung dari masing-masing variabel tersebut terhadap Y signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik dari hipotesis pertama, menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan teori Selye (1976) yang membedakan antara distress yang deskriptif dan eustress yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Penelitian ini terdapat stres kerja yang netral/ sedang. Hal ini dilihat dari nilai rata-rata analisis deskriptif bahwa tanggapan yang diberikan para perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate kategori baik menggunakan indikator diantaranya fisiologis, psikologis dan tingkah laku terdapat respon baik, namun kinerja perawat di RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki kinerja yang sangat baik, sehingga pada hipotesis ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018) stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza & Noermijat (2015) stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Namun tidak sesuai dengan penelitian dari Rashmi Shahu (2008), Kazmi et al., (2008), Ouyang & Yenhui (2009), dan Pandey (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat atau terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Indikator hubungan dengan rekan kerja menjadi item dengan nilai tertinggi yang menguatkan bahwa "Hubungan kerja sama yang baik diantara sesama perawat" dapat meningkatkan kinerja perawat dan pada item dengan nilai terendah yaitu pada item kebersihan "peralatan medis yang memadai dan dalam keadaan bersih". Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja perawat. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Secara empiris hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghofar & Azzuhri (2013), dan Tonce et al., (2022) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah bagaimana memenuhi harapan karyawan, dengan demikian mencapai kepuasan kerja. Tujuan dari kepuasan yang tinggi adalah ketika ada kesempatan untuk menggunakan kemampuan, bertanggung jawab dalam membuat keputusan dan juga memiliki kebebasan untuk mengungkapkan ide baru, juga kesempatan untuk memperoleh promosi. Apabila kepuasan karyawan semakin besar maka pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat kinerja perusahaan yang relevan.

Hasil penelitian ini dapat menguatkan pendapat Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih baik kinerjanya atau lebih produktif daripada yang tidak puas. Secara empiris penelitian ini menguatkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021), Badrianto & Ekhsan (2020) dan Rinny et al., (2020) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Konstruk stres kerja tidak memiliki pengaruh dengan konstruk kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan total nilai rata-rata pada konstruk stres kerja dengan kriteria sedang yang berarti bahwa stres kerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate sedang atau netral. Kepuasan kerja dengan total nilai rata-rata kategori tinggi atau setuju. Menurut Robbins & Judge (2013), stres kerja perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja. Artinya bahwa stres kerja di RSUD. Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate sedang sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Xie et al., (2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu hasil penelitian Tentama et al., (2019) juga menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riza & Noermijat, (2015) stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di RSUD. Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD. Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate, pada indikator psikologis kepuasan kerja sangat tinggi terdapat pada item " Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya, bertanggung jawab dalam membuat keputusan dan juga memiliki kebebasan untuk mengungkapkan ide baru untuk kemajuan rumah sakit" artinya bahwa perawat merasa puas jika dapat menuangkan ide dan juga kebebasan dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamalina dan Mallongi (2018) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Zulher (2020) dan Martini et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit.

Pengaruh tidak langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif stres kerja dengan item tertinggi terdapat pada indikator fisiologis yaitu “Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, sering membuat detak jantung meningkat”, hal ini menjadi salah satu point penyebab stres yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) mengenai tuntutan tugas dan item dengan nilai terendah terdapat pada indikator tingkah laku yaitu “Sering absen jika ada masalah-masalah yang terjadi dalam rumah sakit. Uji bootstrapping menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja, karena dikuatkan pada indikator tingkah laku “Perawat yang masih absen jika terjadi masalah-masalah pada rumah sakit”. Menurut teori ini, faktor kepuasan kerja meliputi pertama faktor psikologis yang berkaitan dengan psikologi karyawan, antara lain minat, ketenangan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasannya. Ketiga, faktor fisik, yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, antara lain jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi, status kesehatan karyawan, usia, dan lain-lain. Keempat, faktor finansial, yaitu faktor yang berkaitan dengan keamanan dan tunjangan karyawan, termasuk sistem dan besaran upah, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dll. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018) Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji bootstrapping terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja. Dimana variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Nilai rata-rata yang ditunjukkan pada lingkungan kerja RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate sangat baik, hal ini berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat yang secara langsung merasa puas atas fasilitas, tunjangan, dan promosi maupun hal lain yang diberikan rumah sakit.

Secara empiris penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunanada (2017), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Jika membandingkan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunanada (2017) maka karakteristik responden cenderung memiliki kesamaan yakni karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang jasa sehingga memungkinkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan yakni terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja dibandingkan tanpa melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan kerja perawatnya terlebih dahulu sebelum berusaha meningkatkan kinerja perawatnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hipotesis pertama stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie. Hal ini di karenakan stres kerja yang di alami perawat netral artinya stres yang bisa dikelola sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada masa pandemi.
2. Hasil penelitian ini menemukan hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie. Hal ini di karenakan pihak rumah sakit mengutamakan lingkungan kerja perawat pada masa pandemi bersih sehingga membuat kinerja perawat meningkat, walaupun dalam keadaan darurat covid-19.
3. Hasil penelitian ini juga menemukan hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini di karenakan pihak lingkungan kerja pada masa pandemi bersih, peralatan yang bersih, dan juga peralatan memadai sehingga membuat perawat merasa puas dalam bekerja.
4. Hasil penelitian ini menemukan hipotesis keempat stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini karena perawat tingkat stres kerja yang dialami perawat netral artinya stres yang dapat dikontrol sehingga tidak dapat merusak kepuasan kerja perawat.
5. Hasil penelitian ini menemukan hipotesis kelima bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini karena sesuatu yang dikerjakan puas maka secara tidak langsung akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Hasil uji hipotesis keenam kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Chasan Boesoirie, artinya hipotesis keenam tidak signifikan. Karena pada stres yang netral kinerja perawat meningkat sehingga dimediasi atau tidak oleh kepuasan kerja. Stres kerja terhadap kinerja perawat tetap meningkat.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD. Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal in karena lingkungan kerja yang tinggi berarti ada kepuasan yang dirasakan perawat, ini yang membuat kinerja perawat meningkat pada masa pandemi, di dukung dengan fasilitas dan keadaan yang bersih.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

Kepada peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Kedepanya jika penelitian yang sama peneliti sarankan untuk menambahkan variabel budaya organisasi.

Kepada RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, diharapkan untuk tetap menjaga kebersihan rmah sakit dan peralatan medisnya. Dengan adanya penelitian ini pihak rumah sakit semakin memperhatikan para perawat dari aspek stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Tiga aspek tersebut sangat berdampak untuk

kemajuan bagi rumah sakit, karena kinerja yang baik akan menghasilkan output yang berkualitas.

REFERENSI

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Politeknik Pajajaran ICB Bandung*, II(2), 135–147.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance in PT. Neginak. *Journal of Business, Management, and Accountin*, 2(1), 85–91.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management Tenth Edition*. John Wiley & Sons, Inc. United States of America.
- Donkor, J. (2013). Effects of Stress on the Performance of Nurses: Evidence From Ghana. *International Journal of Accounting, Banking and Management*, 1(6), 64–74. www.ijabm.com64
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/529>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organization Behavior, Structure and Process Twelfth Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–39.
- Jugiyanto, H. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling : Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta UPP STIM YKPN.
- Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad : JAMC*, 20(3), 135–139.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mariskha, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, VI, 36–45.

- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Mawaranti, R., & Prasety, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 37–45. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.302>
- McShane, & Glinow, V. (2008). *Organizational Behavior Fourt Edition*. McGraw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press. Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, Jakarta.
- Noras, J. U., & Sartika, R. A. D. (2012). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Kesmas: National Public Health Journal*, 6(5), 234–240. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v6i5.90>
- Ouyang, & Yen-hui. (2009). The Mediating Effect of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability: Banking service Personal of Taiwan as an Example. *Journal of Money, Investment, and Banking*, 11, 16–26. <https://doi.org/http://www.eurojournals.com/JMIB.htm>
- Pandey, D. L. (2020). Work Stress and Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124–135.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32.
- Rahma, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Bireuen Medical Center. *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 10–22.
- Rashmi Shahu, S. V. G. (2008). Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance. *An Empirical Study, AIMS International Journal of Management* 2(3), 2(3), 237–246. <https://www.academia.edu/download/81447353/2-3-5-a.pdf>
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance : Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Riza, M. M., & Noermijat. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya*, 3(2), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management, Ninth*

Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Salim, S., & Sabuhari, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi pada PT. Telkom Indonesia Tbk Pusat Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 10(1), 39–58.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Syaefudin, R. A., Suseno, W. H., & Teravosa, G. (2021). Kebijakan Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Kesehatan. *Civil Service BKN*, 4(1), 85–91. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/237/206>
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210–6217. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3184>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widiharti, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 72–84. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.94>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China : The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12(00), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
- Yunanada, M. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tira I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 53(9), 1689–1699.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/550>
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Menara Ekonomi*, VI(2), 99–105.