



## PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSU JASEM SIDOARJO

Sonia Dwi Kusmarini<sup>a</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, [soniadwikusma@gmail.com](mailto:soniadwikusma@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>b</sup> Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the role of work stress in mediating the influence of organizational climate, workload on job satisfaction of nurses at Jasem Sidoarjo General Hospital. Researchers chose nurses at Jasem Sidoarjo General Hospital as respondents, totaling 53 nurses using a census sampling technique and was classified as a quantitative research type. The data analysis techniques in this research are data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, and hypothesis testing (simultaneous test, partial test, R2 and path analysis) assisted by statistical software IBM SPSS 22. The results of this study prove that organizational climate and workload have a positive and significant effect on job satisfaction, organizational climate and workload have a positive and significant effect on work stress, work stress has a positive and significant effect on job satisfaction. So that the intervening variable, namely work stress, does not mediate organizational climate and workload on job satisfaction.

**Keywords:** organizational climate, workload, job satisfaction, job stress.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi, beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSU Jasem Sidoarjo. Peneliti memilih perawat di RSU Jasem Sidoarjo sebagai responden yang berjumlah 53 perawat dengan menggunakan teknik sensus sampling dan tergolong jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji simultan, uji parsial, R2, dan analisis jalur) dibantu dengan perangkat lunak statistik IBM SPSS 22. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada variabel intervening yaitu stres kerja tidak memediasi iklim organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, dalam dunia bisnis mengalami persaingan yang sangat ketat. Sehingga pada bisnis pelayanan jasa seperti rumah sakit juga mengalami persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasiennya. Sesuai yang sudah tertulis pada UUD Negara Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya [1]. Oleh karena itu, rumah sakit menjadi salah satu tempat yang penting untuk berobat bagi masyarakat saat ini, sehingga bisnis pelayanan jasa kesehatan tetap mengalami perkembangan walaupun dalam situasi pandemi covid-19.

Pemberian pelayanan kesehatan yang terbaik membutuhkan kualitas yang bagus dari sumber daya manusianya. Sehingga keberadaan SDM dalam rumah sakit sangat penting. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menggapai kesuksesan bagi organisasi. Organisasi perlu mengamati keperluan sumber daya manusianya supaya bisa menaikkan mutu jasa yang diberikan. Diantaranya faktor yang menonjol bagi SDM yaitu kepuasan kerja dari SDM itu sendiri, perkara ketidaknyamanan pegawai bakal berpengaruh terhadap keunggulan serta kreativitas kerja yang dapat berakibat bagi kelanjutan hidup organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perilaku penuh emosi yang menyenangkan dan menyukai profesinya. Sehingga menjadi gambaran terhadap etika kerja, ketaatan, dan hasil kinerja sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan saat melakukan pekerjaan yaitu dari perpaduan antara luar dan dalam profesinya [2]. Karyawan yang memiliki nilai kepuasan yang bagus akan melakukan pekerjaannya dengan tekun dan bersifat absolut pada profesinya, begitu juga apabila pegawai yang mempunyai nilai kepuasan yang buruk akan membuat hasil kinerja yang menurun dan bersifat negative pada profesinya yang menimbulkan adanya rasa teledor, tidak mematuhi peraturan saat melakukan pekerjaan. Adanya hal tersebut akan berpengaruh pada harapan organisasi. Adapun beberapa faktor yang dapat menjadi pengaruh kepuasan kerja salah satunya yaitu Iklim Organisasi.

Iklim organisasi adalah kondisi kerja yang di dalamnya ada karyawan dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya. Jadi, iklim organisasi melibatkan seluruh kondisi pada saat itu yang dihadapi oleh karyawan di dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat berpengaruh pada karyawan saat mengerjakan tugas - tugas keorganisasiannya [3]. Selain iklim organisasi yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja yaitu Beban kerja.

Beban kerja merupakan seseorang yang menerima pekerjaan dengan jumlah banyak yang akan menimbulkan kegelisahan sehingga dapat menyebabkan terjadinya stress. Penyebabnya dari tingkat kemampuan yang dipaksa secara berlebihan, kecepatan kerja yang berlebihan, kapasitas kerja yang begitu banyak dan lain-lainnya [4]. Selain iklim organisasi dan beban kerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Secara tidak langsung stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Stress kerja merupakan kepekaan tubuh yang sifatnya tidak tegas atas paksaan pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Munculnya stres terjadi saat seseorang yang merasakan tugas yang diberikan begitu berat sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Oleh karena itu, kepekaan tubuh seseorang dapat menimbulkan stres [5].

**Tabel 1. Daftar Kehadiran Perawat Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo**

<u>Bulan</u>	<u>Jumlah Karyawan</u>	<u>Datang Terlambat</u>	<u>Pulang Terlambat</u>	<u>Datang Terlambat (%)</u>	<u>Pulang Terlambat (%)</u>
Mei	53 orang	11 orang	18 orang	20 %	33 %
Juni	53 orang	9 orang	13 orang	16 %	24 %
Juli	53 orang	3 orang	6 orang	5 %	11 %
Agustus	53 orang	9 orang	22 orang	16 %	41 %
September	53 orang	6 orang	26 orang	11 %	49 %
Oktober	53 orang	2 orang	7 orang	3 %	13 %

Objek penelitian ini adalah RSU Jasem Sidoarjo. RSU Jasem Sidoarjo merupakan RSU yang berdomisili di Kabupaten Sidoarjo dan masuk kedalam kelas D.

Berdasarkan data tabel diatas, berkaitan dengan absensi perawat Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo dapat menunjukkan bahwa presentase tertinggi datang terlambat pada bulan Mei, yaitu 20% dan presentase terendah pada bulan Oktober, yaitu 33%. Sedangkan presentase tertinggi pulang terlambat pada bulan September, yaitu 49% dan presentase terendah pada bulan Juli, yaitu 11%. Tingginya presentase datang terlambat dan pulang terlambat terjadi karena perawat yang hadir bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah diberlakukan yaitu shift pagi mulai dari jam 07.00 WIB – 15.00 WIB, shift siang mulai jam 15.00 WIB – 21.00 WIB, dan shift malam mulai dari jam 21.00 WIB – 07.00 WIB. Apabila perawat datang terlambat maka mendapatkan toleransi 5 menit dari waktu masuk jam kerja yang ditentukan dan konsekuensinya perawat yang datang terlambat akan pulang melebihi jam yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, dari presentase datang terlambat dan pulang terlambat mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja perawat menurun.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap perawat RSU Jasem Sidoarjo ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan iklim organisasi dan beban kerja yaitu kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang disebabkan oleh waktu yang ditentukan terlalu singkat. Selain itu juga terdapat permasalahan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dimana prestasi karyawan kurang dihargai oleh atasan sehingga karyawan merasa kurang puas. Dalam permasalahan pada stres kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasakan ketegangan ketika melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh atasannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, membuat peneliti terkesan untuk membuat penelitian untuk mengetahui “Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSU Jasem Sidoarjo”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Iklim Organisasi (X1)

Menurut [6] menjelaskan bahwa perilaku dari karyawan terhadap keunggulan lingkungan internal organisasi maupun baik buruknya yang dirasakan oleh anggota didalam organisasi yang selanjutnya dapat menjadi pengaruh pada perilaku mereka. Adapun indikator iklim organisasi menurut [6] yaitu tanggung jawab, identitas, dukungan, konflik, dan keramahan.

### 2.2. Beban Kerja (X2)

Menurut [5] menyatakan bahwa pekerjaan yang amat banyak akan menimbulkan terjadinya kecemasan dari pegawai yang dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena kualitas kemampuan seseorang yang dipaksa secara berlebihan, kesigapan pada pekerjaannya yang berlebihan, dan banyaknya volume kerja. Adapun indikator beban kerja menurut [7] yaitu pencapaian target, lingkungan pekerjaan, pemanfaatan waktu saat bekerja, dan tolak ukur terhadap tugas.

### 2.3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut [8] menjelaskan bahwa perilaku yang dipunyai oleh seseorang akan pekerjaan yang didapat menjadi pembeda antara banyaknya imbalan yang diperoleh karyawan. Sehingga hal tersebut mendorong keinginan manusia untuk dapat mencukupi kebutuhannya. Tetapi manusia seakan – akan tidak pernah merasa puas dengan yang mereka peroleh, misalnya upah dan lain – lainnya. Oleh karena itu, menjadi salah satu tanggung jawab seorang manajer personalia yaitu bisa mengimbangi antara kemauan karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut [7] yaitu kepuasan atas karier, kepuasan atas kompensasi, kepuasan atas pengawasan pemimpin dan kepuasan atas teman kerja.

### 2.4. Stres kerja (Z)

Menurut [9] menjelaskan bahwa kondisi yang dirasakan oleh seseorang sehingga dapat mempengaruhi pada pikiran, jiwa dan keadaan fisik seseorang. Seseorang yang merasakan stres kerja dapat membuat dirinya berperilaku yang tidak normal misalnya gelisah, mudah cemas, dan bisa memicu tekanan darah tinggi. Adapun indikator stres kerja menurut [10] yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan organisasi.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 53 perawat. Penelitian ini memilih teknik sampling yaitu sensus sampling . Sensus sampling merupakan metode dalam menentukan sampel apabila semua jumlah populasi dipergunakan menjadi sampel [4] . Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Adapun teknik analisa data yang diujikan pada penelitian yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang dibantu oleh aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22 for windows.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan	
Iklim Organisasi (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,507	0,30	0,00	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,410	0,30	0,00	
	X <sub>1.3</sub>	0,574	0,30	0,00	
	X <sub>1.4</sub>	0,621	0,30	0,00	
	X <sub>1.5</sub>	0,514	0,30	0,00	
	X <sub>1.6</sub>	0,458	0,30	0,00	
	X <sub>1.7</sub>	0,547	0,30	0,00	
Beban Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,522	0,30	0,00	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,698	0,30	0,00	
	X <sub>2.3</sub>	0,840	0,30	0,00	
	X <sub>2.4</sub>	0,767	0,30	0,00	
Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,455	0,30	0,00	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,789	0,30	0,00	
	Y <sub>1.3</sub>	0,859	0,30	0,00	
	Y <sub>1.4</sub>	0,775	0,30	0,00	
	Y <sub>1.5</sub>	0,650	0,30	0,00	
Stres Kerja (Z)	Z <sub>1.1</sub>	0,740	0,30	0,00	Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,707	0,30	0,00	
	Z <sub>1.3</sub>	0,823	0,30	0,00	
	Z <sub>1.4</sub>	0,678	0,30	0,00	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator (X1), (X2), (Y) dan (Z) mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,30), sehingga pernyataan kuisioner dapat dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

### 1.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria reability	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,700	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,782	0,6	
Kepuasan Kerja (Y)	0,776	0,6	
Stress kerja (Z)	0,794	0,6	

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja memiliki nilai Cronbach Alpha >(0,60), maka setiap item kuisioner masing – masing variabel dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

### 1.1.3 Uji Normalitas

Menurut [11] menyatakan bahwa uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menggunakan pengujian dan mengetahui pada model regresi apakah dalam variabel residual mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih uji statistik non – parametrik kolmogrov – Smirnov (K-S).

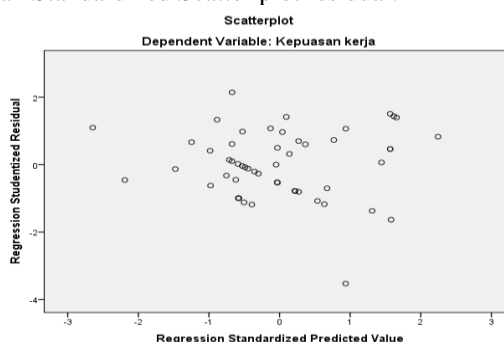
**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96790085
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,052
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji pada tabel diatas, memiliki nilai Sig. adalah 0,200 > 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

### 1.1.4 Uji Heteroskedasitas

Menurut [11] menyatakan bahwa memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Penelitian ini pada uji heteroskedasitas menggunakan Standardized Scatter plot residual.



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasitas**

Berdasarkan hasil scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik – titik pada scatterplot tidak menggambarkan pola tertentu, serta menyebar pada atas dan bawah angka nol dalam sumbu Y, maka bisa dinyatakan tiada heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 1.1.5

**Uji Multikolonieritas**

Menurut [11] menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ada hubungannya dengan antar variabel independen . sehingga dapat dilihat dari hasil uji multikolonieritas yaitu nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau VIF  $\geq 10$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	<u>Iklm Organisasi (X1)</u>	,901
	<u>Beban Kerja (X2)</u>	,891
	<u>Stres kerja (Z)</u>	,839

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel diatas, menyatakan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan memiliki nilai VIF  $<10$ . Maka, bisa dikatakan tiada multikolonieritas yang menyertai variabel independen dalam model regresi.

## 1.1.6 Uji Autokorelasi

Menurut [11] menyatakan bahwa uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear memiliki hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,735 <sup>a</sup>	,540	,512	1,73451	1,847	
a. Predictors: (Constant), <u>Stres Kerja (Z)</u> , <u>Iklm Organisasi (X1)</u> , <u>Beban Kerja (X2)</u>						
b. Dependent Variable: <u>Kepuasan Kerja (Y)</u>						
k-2						
N	dL	<u>dU</u>	4-dL	4-dU	<u>Dw</u>	<u>Inter prestasi</u>
53	1,4402	1,6785	2,5598	2,3215	1,847	<u>Tidak terjadi</u> <u>Autokorelasi</u>

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari Dw = 1,847 yang diartikan nilai Dw  $> dL$  dan lebih kecil dari 4-dU. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tiada autokorelasi.

## 1.1.7 Uji F

Menurut [4] menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		Df	Sig.
1	Regression	3	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49	
	Total	52	
a. Dependent Variable: <u>Kepuasan kerja (Y)</u>			
b. Predictors: (Constant), <u>Stres Kerja (Z)</u> , <u>Iklm Organisasi (X1)</u> , <u>Beban Kerja (X2)</u>			

Berdasarkan hasil uji F diatas, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $df_1 = k - 1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k-1$  ( $53-3-1=49$ ) maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,79. Sedangkan pada tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15,666 dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,5$ ). Maka, dapat ditarik

kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel bebas yaitu (X1), (X2) dan (Z) secara simultan berpengaruh Sig. terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

### 1.1.8 Uji T

Menurut [4] menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk melihat Signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 1**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 <u>Iklm organisasi (X1)</u>	,694	,134	,558	5,192	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung} = 5,192$  dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,192 > 1,67655$ ) dan signifikan  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan Sig. terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 <u>Beban Kerja (X2)</u>	,258	,124	,225	2,083	,042

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,083$  dan nilai Sig. = 0,042. Sehingga dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,083 > 1,67655$ ) dan signifikan  $< \alpha$  ( $0,042 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan Sig. terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 3**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 <u>Iklm organisasi (X1)</u>	,330	,148	,290	2,230	,030

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

Hasil dari uji tabel diatas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 2,230$  dan nilai Sig. = 0,030. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,230 > 1,67591$ ) dan signifikan  $< \alpha$  ( $0,030 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan Sig. terhadap stres kerja.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 4**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 <u>Beban Kerja (X2)</u>	,322	,137	,307	2,632	,022

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

Hasil dari uji tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,632$  dan nilai Sig. = 0,022. Hal tersebut membuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,362 > 1,67591$ ) dan signifikan  $< \alpha$  ( $0,022 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan Sig. terhadap stres kerja.

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 5**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 <u>Stres Kerja (Z)</u>	,255	,122	,234	2,096	,041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,096$  dan nilai Sig. = 0,041. Sehingga dapat memperlihatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,926 > 1,67655$ ) dan signifikan  $< \alpha$  ( $0,041 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan Sig. terhadap kepuasan kerja.

### 1.1.9 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut [11] menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dengan bertujuan untuk mengukur model regresi apakah mampu untuk mengukur variabel dependen.

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

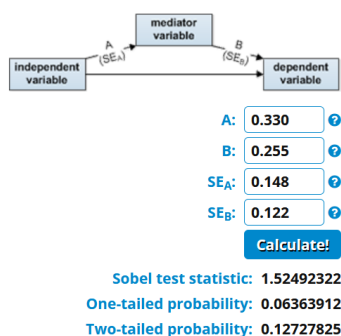
<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,458	2,027

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X1)  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil dari perhitungan koefisien determinasi berganda pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,490. Sehingga dapat diartikan bahwa hal ini mengindikasikan hubungan variabel independent yaitu iklim organisasi dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 49% meskipun sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel diluar lainnya.

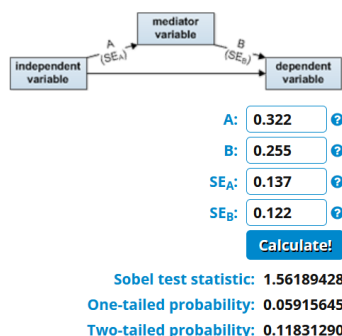
### 1.1.10 Uji Intervening (Analisis Path)

Menurut [11] menjelaskan bahwa Analisis Path adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan korelasi sebab – akibat antar variabel yang sebelumnya sudah ditetapkan berlandaskan teori. Agar dapat mengetahui pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak maka dapat menggunakan uji sobel.



**Gambar 2. Uji Sobel Hipotesis 6**

Berdasarkan perhitungan sobel test diatas, diketahui nilai t hitung sebesar 1,524 < tabel (5%) 1,67655. Hasil one – tailed probability dan two tailed probability sebesar 0,06363912 dan 0,12727825 > 0,05 yang artinya bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 ditolak.



**Gambar 3. Uji Sobel Hipotesis 7**

Berdasarkan perhitungan sobel test diatas, diketahui nilai t hitung sebesar 1,561 < tabel (5%) 1,67655. Hasil one – tailed probability dan two tailed probability sebesar 0,05915645 dan 0,1181290 > 0,05 yang artinya bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa hipotesis 7 ditolak.

## 1.2 Pembahasan

### A. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari Indikator iklim organisasi yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator tanggung jawab, dimana karyawan memiliki tanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut membuktikan bahwa perawat RSUD Jasem Sidoarjo saat menerima tugas dari atasannya sudah sesuai dengan kemampuannya. Maka rasa tanggung jawab perawat RSUD Jasem Sidoarjo tinggi untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga perawat merasa puas dapat membantu untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, rasa tanggung jawab perawat dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sendiri. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [13] membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### B. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari Indikator beban kerja yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator pemanfaatan waktu saat bekerja, dimana karyawan merasa sulit untuk mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas. Hal ini membuktikan bahwa perawat RSUD Jasem Sidoarjo tidak merasa kesulitan untuk membagi jam kerja untuk menyelesaikan



pekerjaannya. sehingga perawat merasa puas karena dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, beban kerja yang tidak terlalu membebani dapat menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh [4] membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

**C. Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil dari Indikator iklim organisasi yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator tanggung jawab, dimana karyawan memiliki tanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini membuktikan bahwa perawat RSUD Jasem Sidoarjo merasa dapat melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan untuk mengerjakan tugas dengan baik maka perawat tidak begitu merasakan stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap stres kerja.

**D. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil dari Indikator beban kerja yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator pemanfaatan waktu saat bekerja, dimana karyawan merasa sulit untuk mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Jasem Sidoarjo merasa bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga perawat tidak merasakan stres kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja.

**E. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari Indikator stres kerja yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator tuntutan tugas, dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang singkat. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Jasem Sidoarjo dapat dikatakan tinggi. Tuntutan tugas yang mengharuskan perawat harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat dapat membuat perawat RSUD Jasem Sidoarjo merasakan stres dalam bekerja maka kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan pada stres kerja terhadap kepuasan kerja, dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan kuat.

**F. pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test yang sudah dilakukan peneliti memperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh mediasi stres kerja dalam hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stres kerja tidak dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat yang merasakan stres kerja yang meningkat tidak dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, apabila iklim organisasi kurang mendukung dapat membuat kepuasan kerja menurun dan begitu pula iklim organisasi yang mendukung maka kepuasan kerja meningkat. Oleh karena itu, iklim organisasi pada RSUD Jasem Sidoarjo cukup baik. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja RSUD Jasem Sidoarjo. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [16] membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**G. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test yang sudah dilakukan peneliti memperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh mediasi stres kerja dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi stress kerja dalam hubungan beban kerja terhadap kepuasa kerja perawat RSUD Jasem Sidoarjo. Semakin meningkatnya stress kerja tidak dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat RSUD Jasem Sidoarjo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat yang merasakan stress kerja yang meningkat tidak dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. apabila beban kerja yang menurun dapat membuat kepuasan kerja meningkat dan begitu juga beban kerja yang tinggi maka kepuasan kerja menurun. Oleh karena itu, beban kerja

yang dirasakan oleh perawat RSUD Jember tidak terlalu tinggi. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Jember. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Menurut hasil olah data dan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

- a) Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b) Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada beban kerja terhadap kepuasan kerja.
- c) Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada iklim organisasi terhadap stres kerja.
- d) Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada beban kerja terhadap stres kerja.
- e) Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- f) Tidak adanya pengaruh pada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja menjadi variabel intervening. Artinya bahwa stres kerja tidak dapat menjadi mediasi antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
- g) Tidak adanya pengaruh pada beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja menjadi variabel intervening. Artinya bahwa stres kerja tidak dapat menjadi mediasi antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

### 5.2 Saran

- a) Untuk Rumah Sakit Jember Sidoarjo, saran yang dapat saya sampaikan yaitu sebaiknya pihak rumah Sakit Umum Jember Sidoarjo dapat meningkatkan iklim organisasi supaya bisa meningkatkan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Jember Sidoarjo. Selain itu pihak Rumah Sakit Umum Jember Sidoarjo memperhatikan dan tidak memberikan beban kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Jember Sidoarjo. Dan pihak RSUD Jember Sidoarjo sebaiknya menanggulangi stres kerja sehingga tidak perawat tidak merasakan stress kerja yang terlalu tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi, beban kerja, stress kerja, sehingga kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Jember Sidoarjo dapat meningkat.
- b) Untuk penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan variabel berbeda baik dependen, independent dan intervening agar dapat mengeksplor hasil penelitian lainnya dan akan menambah banyak ilmu nantinya yang berguna di masa depan.

### Ucapan Terimakasih

Ucapan rasa terimakasih saya sampaikan kepada pihak – pihak yang sudah berpartisipasi untuk membantu dalam proses penelitian hingga akhir.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. W. Noor, “Undang - Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit,” no. 57, p. 3, 2009.
- [2] A. Gofur, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 3, pp. 295–304, 2018, doi: 10.36226/jrmb.v3is1.147.
- [3] S. Badu, Q and N. Djafri, *Kepemimpinan & perilaku organisasi. cetakan kesembilan*. 2017.
- [4] Dedy Fujiansyah, “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother’s Lahat,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.53812/jmb.v9i1.5.
- [5] R. Maharani, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam,” *J. Manag. Rev. Vol. 3 Number 2 Page*, vol. 3, no. 2, pp. 327–332, 2019.
- [6] M. M. Dr. Meithiana Indrasari, S.T., *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- [7] N. A. S. Jodi Kurniawan, Linda Mora, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express),” *Empower. J. Mhs. Psikol. Univ. Buana Perjuangan Karawang*, vol. 1, no. 2, pp. 14–20, 2021.
- [8] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–

- 66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [9] M. Fachthurohman and R. Abadiyah, "Table of Content," *Role Organ. Commit. Work Stress Nyirse Perform.*, vol. 1373, no. 1, p. 011003, 2019, doi: 10.1088/1742-6596/1373/1/011003.
- [10] Y. Ahmad, B. Tewal, R. N. Taroreh, F. Ekonomi, J. Manajemen, and U. S. Ratulangi, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2811–2820, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i3.23747.
- [11] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2018.
- [12] D. U. Khasanah, R. Apriliani, and ..., "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Cahaya Mustika Grabag Magelang ...," *J. Econ. ...*, vol. 1, no. 1, pp. 16–23, 2019, [Online]. Available: <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/871>.
- [13] G. L. MUHAMMAD YUSUP, MARZANI, IWAN APRIANTO and Abstract, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari," vol. 8, no. 1, 2022.
- [14] A. Tri Lestari Purba, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Di Provinsi Sumatera Utara," *J. Penelit. Pendidikan, Psikol. Dan Kesehat.*, vol. 1, no. 2, pp. 100–108, 2020, [Online]. Available: [www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index](http://www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index).
- [15] Eni Rahayu ; Taufik Rahman ; Septiadi Wirawan, "INFLUENCE OF CLIMATE ORGANIZATIONAL AND WORKING ENVIRONMENT TO WORK STRESS EMPLOYEES AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. TANJUNG BRANCH AND TANJUNG CITY UNIT TABALONG REGENCY," vol. 2, no. 1, pp. 66–77.
- [16] M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado," vol. 6, no. 4, pp. 2408–2418, 2018.
- [17] A. Fikri Zaidan and L. Juariyah, "The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable," *KnE Soc. Sci.*, vol. 2020, pp. 156–176, 2020, doi: 10.18502/kss.v4i9.7323.