

ARTIKEL

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPILASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA KASIH KOTA CIMAH

**Wahyu Firman Syah
NRP: 228.020.009**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta impilasinya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi manajer keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner disertai dengan teknik kepustakaan, serta teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2025. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat masuk dalam kategori kurang baik. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi, secara parsial lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

Nursing is one of the professions in the health sector that has contributed to the quality of health services especially in hospitals. This study aims to determine and analyze the effect of job stress and work environment on job satisfaction and its impact on nurse performance at Mitra Kasih Hospital, Cimahi City. The results of this study can provide useful data and information for nursing managers in improving nurse performance which can have an impact on the quality of nursing care services. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used is a questionnaire accompanied by library techniques, sampling techniques using saturated sampling. Data collection in the field was carried out in 2025. Data analysis techniques using Path Analysis. The results showed that in general work stress, work environment, job satisfaction, and nurse performance were in the unfavorable category. Job stress and work environment affect job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects nurse performance at Mitra Kasih Hospital Cimahi City, partially the work environment is more dominant in influencing nurse performance.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Job Satisfaction, Nurse Performance.

RINGKESAN

Perawat mangrupa salasahiji profési dina widang kaséhatan anu nyumbang kana kualitas palayanan kaséhatan, hususna di rumah sakit. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh stress gawé jeung lingkungan gawé kana kasugemaan gawé sarta implikasina pikeun kinerja perawat di RS Mitra Kasih Kota Cimahi. Hasil tina ieu panalungtikan bisa méré data jeung informasi mangpaat pikeun manajer keperawatan dina ngaronjatkeun kinerja perawat anu bisa mangaruhan kualitas layanan asuhan. Méthode panalungtikan anu digunakeun nya éta déskriptif analisis jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta angkét anu dibarengan ku téhnik pustaka, téhnik sampling ngagunakeun sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2025. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur. Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum setrés gawé, lingkungan gawé, kapuasan gawé jeung kinerja perawat aya dina katégori goréng. Stress gawé jeung lingkungan gawé mangaruhan kasugemaan pagawéan boh sabagéan boh sakaligus sarta kapuasan gawé mangaruhan kana kinerja perawat di RS Mitra Kasih Kota Cimahi.

Kata Kunci: Stress Pakasaban, Lingkungan Kerja, Kapuasan Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi yang harus dibayarkan oleh pemerintah di bidang kesehatan, mengingat terus meningkatnya pemberian subsidi dari tahun ke tahun (Clark, 2016:204). Menurut Abdul Hameed & Aamer Waheed Hameed (2018:105) menyatakan populasi dengan rasio orang sakit yang tinggi dapat menurunkan tingkat kompetitif dan produktivitas daerah tersebut jika dibandingkan dengan daerah yang memiliki rasio orang sakitnya lebih rendah. Sehingga, upaya untuk mempertahankan keadaan sehat pada populasi sangat penting dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peran perawat di RS. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Dalam menjalankan peran dan tugasnya, perawat harus dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di RS. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (pelayanan prima). Mutu pelayanan tidak dapat dipisahkan dari standar pelayanan yang telah ditetapkan, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja klinis, tenaga keperawatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh pada pelayanan kesehatan secara umum di institusi pelayanan kesehatan khususnya RS. Mutu pelayanan kesehatan yang meningkat juga dapat berdampak pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Suroso, 2018:204).

Rumah Sakit Mitra Kasih merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Cimahi dengan tujuan dapat mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pemeliharaan kesehatan secara preventif, promosi, kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh serta meningkatkan mutu Rumah Sakit Mitra Kasih sebagai rumah sakit yang telah lulus akreditasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, Rumah Sakit Mitra Kasih terus menerus melakukan upaya perbaikan kinerja sebagai langkah awal dari proses *continuous quality improvement* dalam pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan wujud dalam memberikan pelayanan yang terbaik dengan standar pelayanan yang berlaku, baik standar yang ditetapkan oleh pemerintah maupun organisasi profesi, yang mengedepankan pelayanan yang prima dalam menjamin kualitas dan mutu layanan rumah sakit umumnya serta mutu layanan asuhan keperawatan khususnya, maka perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Keperawatan menjadi salah satu profesi di bidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari

pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan berperan penting dalam upaya pencapaian target pembangunan kesehatan di Indonesia seperti tertuang dalam Undang – Undang Kesehatan No. 3 Tahun 2009 Pasal 63 Ayat (2) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan dilaksanakan berdasarkan ilmu kedokteran dan ilmu keperawatan atau cara lain yang dapat dipertanggungjawabkan dan ayat (4) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan berdasarkan ilmu kedokteran dan/atau ilmu keperawatan hanya dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan yang mempunyai keahlian atau kewenangan. Untuk dapat memiliki keahlian seorang perawat harus memiliki pengalaman kerja yang cukup agar kewenangan klinis yang dimilikinya juga semakin beragam.

Fenomena yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Mitra Kasih, yaitu masih banyaknya perawat yang tidak menunjukkan kinerja dengan baik yang disebabkan oleh beberapa alasan. Sebagaimana diketahui bahwa perawat yang tidak dapat melakukan dan/atau mempertahankan pelayanan asuhan keperawatan dengan baik, tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan dan berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Mitra Kasih.

Keadaan dan situasi tersebut, diduga terkait dengan stress kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan saat ini, jelaslah bahwa faktor perawat dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab, berdayaguna serta berhasil guna sesuai dengan target kinerja perawat sangat penting, oleh sebab itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja perawat sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Impilasinya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja perawat
 - a. Kinerja perawat mengalami penurunan atau belum memenuhi pencapaian target.
 - b. Kurang tepat dalam pendokumentasian pasien yang dilakukan.
 - c. Kadang tidak melakukan perencanaan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kepuasan kerja
 - a. Kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

- b. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan.
- c. Kurang puas terhadap penempatan kerja yang kurang sesuai.
- 3. Stres kerja
 - a. Kelebihan beban kerja yang diberikan mengganggu konsentrasi kerja.
 - b. Teman kerja tidak dapat diajak kerjasama dengan baik.
 - c. Pada saat bekerja, sering merasa pusing di kepala tanpa sebab yang jelas.
- 4. Lingkungan kerja
 - a. Hubungan sesama perawat kurang terjalin dengan baik.
 - b. Ruangan kurang memiliki fasilitas untuk mendukung seluruh keterampilan keperawatan yang dibutuhkan.
 - c. Kurang memperoleh dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit.
 - d. Ketersediaan peralatan komputer yang menunjang terhadap pekerjaan kurang memadai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
3. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi baik secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi stres kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
2. Kondisi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
3. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
4. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi baik secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam bidang kajian manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian yang sejenis.

Manfaat Praktis

1. Menjadi bahan bacaan untuk semua instansi Rumah Sakit khususnya Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi agar dapat memperhatikan stres kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal.
2. Memberi masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja perawat serta dapat menjadi evaluasi diri untuk para perawat sehingga didapatkan pemecahan masalah yang terbaik antara perawat dengan rumah sakit dimana perawat tersebut bekerja.
3. Menjadi bahan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan/instansi kesehatan khususnya Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Salah satu sumberdaya pada pelayan kesahatan adalah perawat, yang menjadi salah satu kunci kualitas pelayanan kesehatan. Kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan akan ditentukan kualitas pelayanan perawat. Hal ini disebabkan karena perawat yang memberikan layanan langsung dan berinteraksi dengan pasien. Demikian juga kualitas layanan dan citra rumah sakit akan ditentukan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Baik atau tidaknya kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Martoyo (2018:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2016:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan

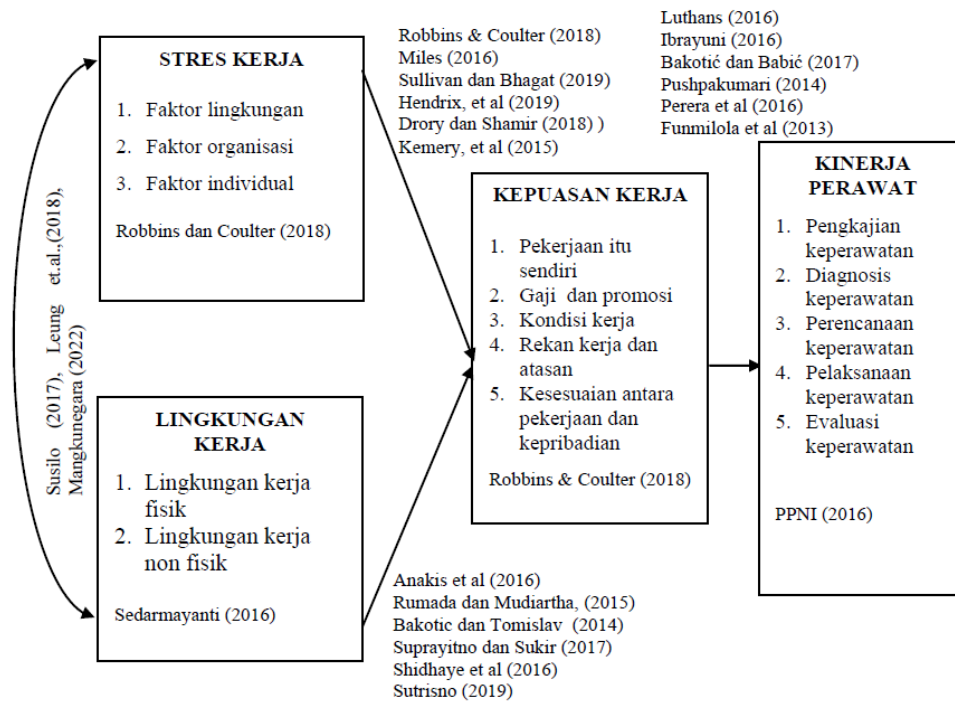
keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2016:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2020:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, iklim organisasi dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2016) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Luthans (2017:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja.

Pushpakumari (2016:83), Perera et al (2017:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2014:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan implikasinya terhadap kinerja perawat.

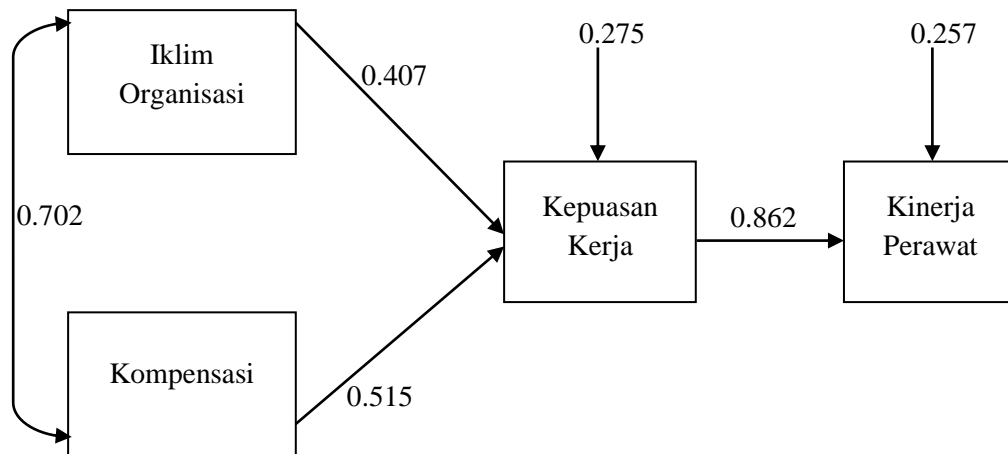
Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun

sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Perawat

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi sebesar 74.30%. Sedangkan sisanya sebesar 25.70% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar;
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar model analisis jalur secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun simultan (bersama-sama) serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi sebesar 74.30%. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yanidrawati (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

Hasil penelitian Andrias Horhoruw (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat,

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (supervisor) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa yang diterima.

Penelitian Syaiin (2018), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja perawat yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 50% dan tidak puas sebanyak 50%. Kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai klinik Bestari Medan yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2016), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2019) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019:98) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019:102) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Stres kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi, yaitu sebagai berikut
 - a. Stres kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual diinterpretasikan dalam kriteria tinggi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi faktor lingkungan memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi faktor individual memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu merasa cemas dengan hal – hal terkait pekerjaan dan sering mengalami gangguan tidur, misalnya sukar untuk memulai tidur dan sering terbangun di malam hari.
 - b. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi lingkungan kerja fisik memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu kurang berkeinginan mendapatkan *reward/* penghargaan dari pimpinan, kurang berkeinginan meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian diinterpretasikan dalam kriteria kurang puas. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi gaji dan Promosi memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu kurang merasa puas dengan sistem penggajian yang diberlakukan, dan kurang puas dengan pembayaran gaji.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi yang terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pelaksanaan keperawatan memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi evaluasi keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu jarang membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas, dan kurang bisa menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnosa keperawatan.

4. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.27%.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41.23%.
6. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.31%.
7. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kasih Kota Cimahi sebesar 74.30% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 25.70%.

Rekomendasi

1. Dilihat dari indikator stres kerja, indikator gejala individual yaitu merasa cemas dengan hal – hal terkait pekerjaan dan sering mengalami gangguan tidur adalah yang paling tinggi dari indikator lain. Hal ini menunjukkan kondisi psikologis para perawat dalam kondisi yang perlu perhatian lebih. Rumah sakit diharapkan dapat menurunkan tingkat stres para perawat, hal seperti kecemasan dalam melayani seorang pasien dan ketegangan dalam mengambil keputusan dalam merawat pasien merupakan hal yang paling memicu tingkat stres para perawat. Hal tersebut terjadi karena semua yang dilakukan oleh para perawat merupakan hal-hal yang vital karena apapun yang mereka lakukan berurusan dengan nyawa seorang manusia, salah dalam mengambil suatu keputusan atau terjadi *miscommunication* antara dokter dan perawat dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Rumah sakit perlu memperhatikan kondisi psikologis para perawat secara intense dalam hal ini
2. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Rumah Sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga perawat merasa bangga bergabung dengan rumah sakit. Bila rasa bangga dan cinta pada rumah sakit sudah tumbuh dalam jiwa perawat, maka perawat akan dengan sukarela bekerja lebih untuk rumah sakit.
4. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin–poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya.
Mengusulkan untuk menyediakan tempat–tempat istirahat untuk perawat yang bertugas di rumah sakit terutama perawat yang bertugas 24 jam saat proses pengembangan rumah sakit tersebut mulai dikerjakan sehingga

- tersedia tempat yang layak dan aman untuk menaruh barang-barang mereka saat bertugas.
5. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada pemilik tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
 6. Rumah sakit juga disarankan memberikan sarana berupa forum untuk perawat menyampaikan keluh kesah selama bekerja, mengadakan *gathering* dan *outbond* juga dapat dilakukan agar kerja sama antar perawat dapat semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.
 7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja dan kompetensi perawat. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.

- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalialia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149
- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPF
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10th Edition*, Penterjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Nursalam. 2017. *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.