

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA R.S P.K.U MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Muchroni Subono

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## ABSTRAK

*This study aims to determine the effect of workload and work stress on job satisfaction of this research for the company as a decision-making for the development of job satisfaction in the company, the era of globalization of job satisfaction to be very note for any company because this is very important to keep our employees in the company , many companies vying to improve the quality of its workload and stress will definitely increase employee by the company because jugak must maintain competent employees' by seeing and improve the quality of their job satisfaction as their rightful wage labor. The sample in this study were taken using the method of data collection is called purposive sampling. The samples used as many as 67 respondents. Data were analyzed using analysis techniques PLS (Partial Least Square) through software SmartPLS. In addition, to test the third hypothesis Sobel test conducted to examine the relationship intervening variables that exist in the hypothesis.*

*The results showed that a third hypothesis to test the effect of indirect variable workloads on job satisfaction through the stress of work carried out by first knowing the results of testing the effect of workload on work stress*

*Keywords: Workload, work stress, job satisfaction, Partial Least Square (PLS) ..*

## I .PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dan kemajuan ilmu serta teknologi mengakibatkan masyarakat dengan mudah mengakses sumber informasi.

Informasi yang banyak diterima oleh masyarakat membuat mereka semakin kritis dalam menggunakan jasa pelayanan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas merupakan masukan bagi pemberi pelayanan yang harus direspon bila ingin tetap bertahan. Bersamaan dengan hal tersebut di atas, kebijakan pasar bebas menciptakan iklim kompetisi terhadap pelayanan kesehatan yang diadakan Rumah sakit (RS) baru dengan berorientasi pada kepuasan klien yang menjadi tujuan penggunaan jasa pelayanan RS (Dep.Kes, 2000).

Keperawatan di Indonesia saat ini masih dalam suatu proses profesionalisasi, yaitu terjadinya suatu perubahan dan perkembangan karakteristik sesuai tuntutan secara global dan lokal. Untuk mewujudkannya maka perawat harus mampu memberikan asuhan keperawatan secara profesional kepada klien. Salah satu bukti asuhan keperawatan yang profesional tercermin dalam pendokumentasian proses keperawatan dimana profesionalisme perawat identik

dengan beban kerja perawat (Nursalam, 2003). Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan kesehatan, tindakan medis dan diagnostik serta upaya rehabilitasi medis untuk memenuhi kebutuhan pasien. Kesembuhan pasien yang dirawat merupakan salah satu tujuan perawatan pasien di rumah sakit. Dalam rangka menunjang kesembuhan pasien peranan perawat sangat menentukan sekali dalam memberikan perawatan, disamping peranan dari petugas medis lainnya seperti dokter (Depkes RI, 2000).

Standar asuhan keperawatan sebagai pedoman bagi perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien dengan harapan kualitas pelayanan yang memuaskan pasien ditinjau dari aspek : pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dapat tercermin secara dinamis, kontinuitas, efektif serta manusiawi yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam pelaksanaannya, standar asuhan keperawatan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, sikap, dan motivasi perawat disamping dukungan, penghargaan dari manajemen keperawatan dan rumah sakit (Afrida, 2003). Standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan

evaluasi yang dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan berimplikasi pada meningkatnya beban kerja perawat.

Semakin meningkatnya beban kerja yang dialami perawat karena tuntutan profesionalisme berimplikasi pada munculnya tekana-tekanan psikologis berupa stres pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja (Alder, 2002). Beban kerja sebagai sumber stres disebabkan karena kelebihan beban kerja baik beban kerja kuantitatif maupun beban kerja kualitatif (Fields, 2002). Kondisi kerja merupakan tanggapan individu terhadap lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik maupun hubungan kerja tim. Stres kerja yang dialami perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Seorang perawat membutuhkan kesehatan yang prima untuk mengatur suasana hati dan mengendalikan stres, bertahan sehingga memungkinkan bekerja dengan produktif (secara sosial, fisik, dan psikologis). Menurut Selye (2003), dikatakan bahwa alasan mengapa profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terpapar oleh stres adalah karena perawat memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia.

Selain itu ia juga mengungkapkan pekerjaan perawat mempunyai beberapa karakteristik yang dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan menekan. Karakteristik tersebut adalah otoritas bertingkat ganda, heterogenitas personalia, ketergantungan dalam pekerjaan dan spesialisasi, budaya kompetitif di rumah sakit, jadwal kerja yang ketat dan harus siap kerja setiap saat. Serta tekanan–tekanan dari teman sejawat .Menurut Santoso Soeroso (2002) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia,karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba - lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kepuasan kerja

perawat mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan dirumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.
2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dari Karyawan secara simultan

### **Beban Kerja**

Beban Kerja (workload ) menurut Hart & Staveland dalam (2011) Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas - tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang - kadang didefinisikan secara operasional pada faktor - faktor seperti tuntutan tugas atau upaya - upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Meshkati (2010), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan

tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda - beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2010), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (task demands). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas - tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan - perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap

## **Stres kerja**

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. stres kerja ini tampak antar lain dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur (dikutip Bambang Tarupolo, 2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Pandji Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Rivai (2010), mengemukakan bahwa "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar Sunyoto, 2001). Phillip L (dikutip Jacinta, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999 dalam Novitasari 2007). Diantaranya adalah:

## **Kepuasan kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif, dan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Menurut Marihot T.E. Hariandja (2005:290), adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut L. Mathis & John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli & Bayu Prawira (2001:98) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan

lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawyer yang dikenal dengan *equity model theory*/teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan karyawan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.teknik ini bisa diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan jumlah sampelnya yang hendak di ambil,kemudian pemilihan sampel di lakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu.asalkan tidak menyimpang dari dari cirri-ciri yang sudah di tetapkan.dimana sampel penelitian diambil perawat yang berkerja selama 4 tahun. menurut peneliti 4

tahun.hal ini menurut pendapat michelle (2001).karyawan yang hendak diteliti hendaknya memiliki masa kerja minimal selama 4 tahun.penulis menganggap karyawan yang telah bekerja selama empat tahun telah melalui proses adaptasi sehingga mengetahui keadaan lingkungan kerja yang sesungguhnya.pengambilan sampel langsung oleh peneliti pada Rumah sakit Yogyakarta.jumlah sampel yang akan diteliti adalah 67 orang dari jumlah populasi 200 yang memenuhi kriteria didasarkan pedoman menurut lovink (1992) Dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Sampel

N= Jumlah populasi

e = Error

## Metode Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

## Model Struktural atau *Inner Model*

*Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-GeisserQ-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten

dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006).

### **Model Pengukuran atau *Outer Model***

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *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 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006)

### **Metode Sobel**

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu komitmen profesi dan komitmen organisasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b)

atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c** - **c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) **Sab** dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

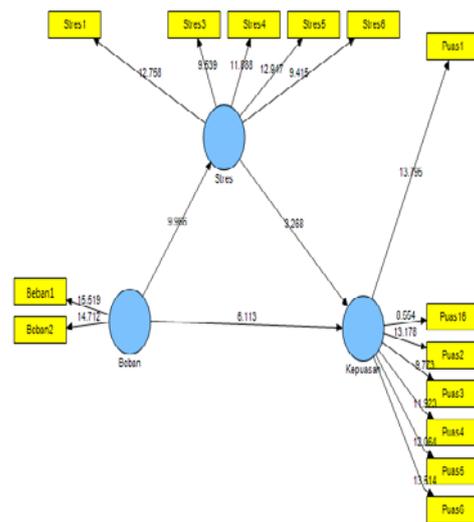
$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $\geq 1,96$ . Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).

### III Hasil Penelitian Dan Analisis

Model hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut :



#### Menilai Outer Model atau Measurement Model

##### Model

Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*. dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan

konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 4.2

*Outer Loadings (Measurement Model)*

	Model awal	Keterangan
<b>Beban1</b>	0,839510	Valid
<b>Beban2</b>	0,757749	Valid
<b>Beban3</b>	0,598379	Tidak valid
<b>Stres1</b>	0,754398	Valid
<b>Stres2</b>	0,526654	Tidak valid
<b>Stres3</b>	0,708776	Valid
<b>Stres4</b>	0,807807	Valid
<b>Stres5</b>	0,703945	Valid
<b>Stres6</b>	0,627864	Valid
<b>Puas1</b>	0,760783	Valid
<b>Puas2</b>	0,744994	Valid
<b>Puas3</b>	0,635722	Valid
<b>Puas4</b>	0,690980	Valid
<b>Puas5</b>	0,723391	Valid
<b>Puas6</b>	0,673124	Valid
<b>Puas7</b>	0,468827	Tidak valid
<b>Puas8</b>	0,400900	Tidak valid
<b>Puas9</b>	0,412772	Tidak valid

<b>Puas10</b>	0,536440	Tidak valid
<b>Puas11</b>	0,451958	Tidak valid
<b>Puas12</b>	0,420590	Tidak valid
<b>Puas13</b>	0,562890	Tidak valid
<b>Puas14</b>	0,582805	Tidak valid
<b>Puas15</b>	0,608849	Valid
<b>Puas16</b>	0,647702	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.2. Variabel beban kerja, dari tiga indikator dua indikator valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,6 sedangkan satu indikator (Beban3) tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Variabel stress kerja, dari 6 indikator terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu Stres2 (*loading factor* 0,526654 < 0,6). Sedangkan lima indikator lainnya valid karena memiliki *loading factor* > 0,6.

Variabel kepuasan, dari 16 indikator sebanyak 8 indikator tidak valid karena memiliki *loading factor* < 0,6. Sedangkan 8 indikator lainnya valid karena memiliki *loading factor* > 0,6. Selanjutnya dilakukan modifikasi model dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid.

Tabel 4.3.

*Outer Loadings (Measurement Model)*  
Setelah Penghapusan Indikator Tidak Valid  
(Putaran 2)

	Model putaran 2	Keterangan
<b>Beban1</b>	0,843970	Valid
<b>Beban2</b>	0,767221	Valid
<b>Stres1</b>	0,753608	Valid
<b>Stres3</b>	0,714915	Valid
<b>Stres4</b>	0,807431	Valid
<b>Stres5</b>	0,708114	Valid
<b>Stres6</b>	0,632885	Valid
<b>Puas1</b>	0,792730	Valid
<b>Puas2</b>	0,771870	Valid
<b>Puas3</b>	0,634194	Valid
<b>Puas4</b>	0,688683	Valid
<b>Puas5</b>	0,722499	Valid
<b>Puas6</b>	0,679658	Valid
<b>Puas15</b>	0,595027	Tidak valid
<b>Puas16</b>	0,664355	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS

Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan masih terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu Puas15 (*loading factor*  $0,595027 < 0,6$ ), sehingga indikator ini harus dieliminasi dari model.

Tabel 4.4.

*Outer Loadings (Measurement Model)*  
Setelah Penghapusan Indikator Tidak Valid  
(Putaran 3)

	Model putaran 2	Keterangan
<b>Beban1</b>	0,843835	Valid
<b>Beban2</b>	0,767366	Valid
<b>Stres1</b>	0,753558	Valid
<b>Stres3</b>	0,715141	Valid
<b>Stres4</b>	0,807528	Valid
<b>Stres5</b>	0,708074	Valid
<b>Stres6</b>	0,632662	Valid
<b>Puas1</b>	0,793367	Valid
<b>Puas2</b>	0,776993	Valid
<b>Puas3</b>	0,636750	Valid
<b>Puas4</b>	0,690599	Valid
	Model putaran 2	Keterangan
<b>Puas5</b>	0,722275	Valid
<b>Puas6</b>	0,683280	Valid
<b>Puas16</b>	0,658198	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan PLS

Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.4 tersebut [menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *loading factor* di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model

## Mengevaluasi *Reliability* dan *Average*

### *Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.6 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.5.

*Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Beban</b>	0.787836	0,650454
<b>Stres</b>	0.846791	0,526602
<b>Kepuasan</b>	0.876679	0,505329

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi mean, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6.

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<b>Stres1</b>	67	1	4	1,90	0,819
<b>Stres3</b>	67	1	4	2,01	0,826
<b>Stres4</b>	67	1	4	2,06	0,868
<b>Stres5</b>	67	1	4	2,06	0,795
<b>Stres6</b>	67	1	4	1,93	0,785
<b>total stres kerja</b>	67	5	18	9,96	3,645

Statistik Deskriptif Stress Kerja

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.6 menunjukkan *mean* variabel stress kerja berkisar antara 1,90 sampai 2,06 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 9,96. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai median sebesar 12,5 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (5) dengan skor maksimum (20) kemudian dibagi 2  $(5+20)/2=12,5$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat RS.PKU.Muhammadiyah Yogyakarta memiliki stres kerja kategori rendah.

Tabel 4.7.

Statistik Deskriptif Beban Kerja

Item	N	Minimu	Maximu	Mea	Standa
Pertanyaan		m	m	n	r
					Deviasi
Beban1	67	1	4	1,97	0,870
Beban2	67	1	4	2,00	0,798
total beban kerja	67	2	8	3,97	1,623

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.7 menunjukkan *mean* variabel beban kerja berkisar antara 1,97 sampai 2,00 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 3,97. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai median sebesar 5 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (2) dengan skor maksimum (8) kemudian dibagi 2  $(2+8)/2=5$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat RS.PKU.Muhammadiyah Yogyakarta memiliki beban kerja kategori rendah.

Tabel 4.8.

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Item	N	Minimu	Maximu	Mea	Standa
Pertanyaan		m	m	n	r
					Deviasi
Puas1	6	1	4	2,69	0,874
	7				
Puas2	6	1	4	2,72	0,884

	7				
Puas3	6	1	4	2,82	0,737
	7				
Puas4	6	1	4	2,88	0,789
	7				
Puas5	6	1	4	2,78	0,813
	7				
Puas6	6	1	4	2,87	0,776
	7				
Puas16	6	1	4	2,54	0,859
	7				
total kepuasan kerja	6	9	28	19,28	4,999

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.8 menunjukkan *mean* variabel kepuasan kerja berkisar antara 2,54 sampai 2,88 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 19,28. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 17,8 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (7) dengan skor maksimum (28) kemudian dibagi 2  $(7+28)/2=17,5$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat RS.PKU.Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kepuasan kerja kategori tinggi.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.7 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.9  
Nilai *R-Square*

Var	R-Square
Stres	0,368477
Kepuasan	0,514541

Sumber: Hasil analisis data.

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Stres kerja (Stres) yang dipengaruhi oleh Beban kerja (Beban) dan variabel kepuasan kerja (Puas) yang dipengaruhi oleh Stres kerja (Stres).

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Stress diperoleh sebesar 0,368477 dan untuk variabel Puas diperoleh sebesar 0,514541. Hasil ini menunjukkan bahwa 36,8% variabel Stress kerja (Stres) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban kerja (Beban) dan 51,5% variabel Kepuasan (Puas) dipengaruhi oleh Stres kerja (Stres).

### Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna

mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.8 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.10  
*Result For Inner Weights*

Origin	Mean of	Stand	Stand	T-	
Sampl	Subsam	rd	ard	Statistics	
e	ples	Deviasi	Error		
Estima	(M)	on	(STER	( O/STER	
te		(STEDE	R)	R )	
(O)		V)			
Beban	-	-	0,0831	0,0831	6,112938
->	0,5081	0,51278	27	27	
Kepuas	51	7			
an					
Beban	0,6070	0,60501	0,0609	0,0609	9,965874
->	23	1	1	1	
Stres					
Stres -	-	-	0,0870	0,0870	3,267983
>	0,2843	0,28255	23	23	
Kepuas	9	5			
an					

Sumber: Hasil analisis data.

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan

untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian Hipotesis 1 (beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja) Hasil pengujian pengaruh variabel beban kerja (Beban) terhadap stres kerja (Stres) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,607023 dengan nilai t sebesar 9,965874. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.
- b. Pengujian Hipotesis 2 (stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja) Hasil pengujian pengaruh variabel stres kerja (Stres) terhadap kepuasan kerja (Kepuasan) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,28439 dengan nilai t sebesar 3,267983. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

- c. Pengujian Hipotesis 3 (beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja) Pengujian hipotesis ketiga untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,607023. Nilai t diperoleh sebesar 9,965874. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0,607$$

$$Se_1 = 0,061$$

$$P_2 = -0,284$$

$$Se_2 = 0,087$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel beban kerja (Beban) terhadap kepuasan kerja (Kepuasan) merupakan perkalian dari pengaruh variabel

beban kerja (Beban) terhadap variabel stres kerja (Stres) dengan Stres terhadap Kepuasan, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\ &= (0,607) (-0,284) \\ &= -0,172631271 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Beban terhadap Kepuasan merupakan perkalian dari pengaruh Bebab terhadap Stres dengan Stres terhadap Kepuasan sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_2^2 + P_2^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_2^2} \\ &= \sqrt{(0,607)^2(0,087)^2 + (-0,284)^2(0,061)^2 +} \\ &\quad \sqrt{(0,087)^2(0,061)^2} \\ &= \sqrt{0,003 + 0,0003 + 0,0003} \\ &= \sqrt{0,003} \\ &= 0,056 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{-0,172}{0,056} = -3,088$$

Nilai t sebesar -3,088 tersebut lebih kecil dari -1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh

tidak langsung dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan Widjaja (2006) yang menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres kerja perawat muncul saat perawat tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak RSUD PKU

Muhammadiyah Yogyakarta membuat perawat menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga kepuasan kerja perawat akan menurun. Dalam jangka panjang, perawat yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat perawat menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2011) yang menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Demikian juga dengan Widjaja (2006) yang menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta tertekan sehingga memicu terjadinya stres dan mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya

## **IV Kesimpulan, Keterbatasan, Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

### **Keterbatasan**

1. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada perawat RSUD Muhammadiyah Yogyakarta sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian ini masih rendah.
2. Penelitian ini mengambil sampel seluruh perawat di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta tanpa membedakan status pegawai apakah pegawai kontrak atau

pegawai tetap sehingga ada kemungkinan terdapat perbedaan tingkat kepuasan pada masing-masing status kepegawaian.

### Saran

Saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Direktur RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta hendaknya memperhatikan faktor beban kerja dan stress kerja karena terbukti keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Sampel penelitian perlu lebih diperluas dengan meneliti perawat RSU PKU Muhammadiyah di wilayah lain di luar kota Yogyakarta. Peneliti yang akan datang hendaknya mempertimbangkan faktor status karyawan dalam mengambil sampel

### Daftar Pustaka

Dhini rahma dhania,2010 "*Pengaruh Stres kerja,beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas)*" Universitas Muria Kudus.

Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,2008 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*"

Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.

Ghozali, Imam. 2012 *Partial least squartes konsep metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 2.0..* Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.

- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surakarta", Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hariyono, Widodo., dkk. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Jurnal KES MAS UAD, 3(3), pp:186 – 197.
- Mulyani, S. 2008. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Disertasi; Malang, Universitas Brawijaya
- I Gede Putro Wibowo, 2014 "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan UD.Ulam sari Denpasar" Tesis, Universitas Udayana Denpasar
- Noviansyah, Zunaidah, 2011 "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja" Universitas Batu Raja
- Maulina Hariyati, 2011 "Pengaruh Beban kerja Terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT.DJITOE Indonesia Tobacco
- Prof. Dr. Huseyin Uzunboylu & Dr. Mukaddes Demirok, 2013 " *Job Stress Job Satisfaction Job Motivation Burnout Feeling Stress*" Near East University, Cyprus.
- Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2014 " *Pengaruh konflik kerja dan*

- stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT.TASPEN (Persero)cabang malang )*,Universitas Brawijaya Malang
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.
- Saina Nur, 2013 "Konflik, Stres Kerja dan kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate".
- Setyono, A. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job Stress serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada PT Adira Finance Cabang BAngkong Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, volume 4, Nomor 2. (hlm. 70-80)
- Sekarani Yuteva, A., 2010 "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi, Pengolahan data menggunakan PLS
- Tunjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Vol. 1 No. 1:1-14
- Tri Budiyanto, Erza Yanti Pratiwi, 2010 "Hubungan kebisingan dan masa kerja Terhadap

*terjadinya stres kerja pada  
pekerja di bagian  
tenun"agung saputra tex"  
piyungan bantul  
yogyakarta", Universitas  
Ahmad Dahlan Yogyakarta*

*Kepuasan Kerja (Studi pada  
Polwan Kantor Polisi  
Daerah Jawa Tengah),  
Semarang.Fakultas  
Ekonomi Universitas  
Diponegoro. Tesis.*

Tukimin, SE, M.MA," *Pengaruh stres kerja  
terhadap kepuasan kerja  
pada dinas pertanian  
sumatra utara" Kultura  
Volume: 15 No. 1Juni 2014*

Yulianda dan Harlyanto, Sri Wulan, 2009.

*Faktor-faktor yang  
Mempengaruhi Kepuasan  
Pegawai pada Pegawai  
Dinas Luar Asuransi Jiwa  
Bersama Bumi Putera 1912  
Setiabudi Medan, Jurnal  
Manajemen Bisnis, Vol. 2,  
Nomor 1, Januari 2009:25-  
32, Medan: USU.*

Tunjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stres Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada Kantor Pusat  
PT. Pos Indonesia (Persero)  
Bandung. Jurnal Fakultas  
Ekonomi Universitas  
Komputer Indonesia,Vol. 1  
No. 1:1-14*

Widiyanti, Anik. 2008. *Analisis Pengaruh  
Work-Family Conflict dan  
Stress Kerja Terhadap*