

The Influence Of Work Stress, Work Environment And Social Support On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Louwi Mussa¹, Pahlawansjah Harahap², Hardhani Widhistuti³

Pascasarjana, Universitas Semarang^{1,2,3}

louwimussa@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

Every employee in the organization is required to make a positive contribution through good performance, remembering that organizational performance depends on the performance of its employees. This research aims to identify the relationship between the influence of work stress, work environment and social support on the performance of employees at RSD K.R.M.T Wongsonego Semarang City through job satisfaction. The data analysis method used is descriptive analysis with a quantitative research type. The sampling technique uses stratified random sampling. This research involved 75 respondents. Data source from questionnaires or questionnaires collected via Google Form. The research results prove that the work environment has a positive effect on job satisfaction, social support has an effect on employee performance and job satisfaction acts as a mediator in the relationship between the work environment and employee performance, so this hypothesis is declared accepted. However, the job stress and social support variables partially do not affect job satisfaction. Work stress and work environment also partially have no effect on employee performance. Likewise, job satisfaction is unable to play a mediating role in the relationship between work stress and social support on employee performance. Improving the work environment through improving facilities by investing in improving work facilities such as comfortable break rooms, modern medical equipment, and a clean and safe work environment can increase job satisfaction. Creating a supportive work atmosphere can improve employee welfare. Hospitals should provide stress management training for employees to help them manage work stress better. Even though research shows work stress has no direct effect on performance, good stress management can improve general well-being.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Social Support, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan RSD K.R.M.T Wongsonego Kota Semarang melalui kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Penelitian ini melibatkan 75 responden. Sumber data dari kuesioner atau angket yang dikumpulkan melalui Google Form. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Namun, variabel stres kerja dan dukungan sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan lingkungan kerja juga secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai mediasi dalam hubungan stres kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas dengan melakukan investasi perbaikan fasilitas kerja seperti ruang istirahat yang nyaman, peralatan medis yang modern, serta lingkungan kerja yang bersih dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menciptakan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Rumah sakit harus memberikan pelatihan manajemen stres bagi karyawan untuk membantu mereka mengelola stres kerja dengan lebih

baik. Meskipun penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan secara umum.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hanggraeni (2012) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategi organisasi. Sedangkan (Dessler, 2013) mengatakan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja, status dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja (job performance) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007:21). Kinerja seorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Pratiwi dan Tri, 2010). Rendahnya kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Anja et al., 2008). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan dukungan sosial dan tingkat stress atau kejenuhan kerja (burnout) yang mengakibatkan keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu menjadi menurun (Sulis and Anisah, 2011).

Tabel 1 Kinerja Pegawai RSD K.R.M.T Wongsonegoro

Penilaian	Jumlah	Presentase
Baik Sekali	42 orang	13,77 %
Baik	53 orang	17,38 %
Cukup	167 orang	54,75 %
Kurang	43 orang	14,10 %
Total	305 orang	100,00 %

Sumber : Database RSD K.R.M.T Wongsonegoro 2023

Pada tabel 1.2 menandakan jumlah pegawai paling banyak memiliki kinerja cukup sebanyak 54,75% dari keseluruhan pegawai, hal ini menandakan bahwa perlu adanya evaluasi penilaian kinerja di RS serta tindakan perbaikan, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan masih terdapat cukup banyak pegawai yang memiliki kinerja kurang yakni sebanyak 43 orang atau sebesar 14,10% dari keseluruhan pegawai.

Adanya temuan ini menambah urgensi penelitian mengenai bagaimana seorang pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam beberapa kejadian pegawai dihadapkan dengan tuntutan dan beban tugas yang berlebihan serta dapat tekanan yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pentingnya menjaga kepuasan kerja salah satu usaha untuk menghargai tenaga manusia yaitu dengan memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti bermanfaat baik bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produktifitas serta pelayanan dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya masyarakat tentu menikmati hasil dari jasa yang diberikan oleh pegawai.

Kinerja pegawai diukur dengan berbagai indikator yang dapat mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja mereka. Di sektor kesehatan, seperti di RS KRMT Wongsonegoro, kinerja pegawai umumnya diukur menggunakan produktivitas kerja, termasuk jumlah pasien yang dilayani per periode waktu, waktu tunggu pasien sebelum menerima layanan dan tingkat keterpenuhan target layanan medis. Selain itu juga dapat diukur dengan tingkat kepuasan pasien (melalui survei kepuasan), tingkat kesalahan medis atau insiden keselamatan pasien dan tingkat keberhasilan dalam penanganan penyakit atau prosedur medis. Indikator-indikator ini dapat digunakan secara individual atau dalam kombinasi untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pegawai di rumah sakit. Selain itu, setiap rumah sakit mungkin memiliki standar dan indikator kinerja khusus yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan strategisnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit K.R.M.T Wongsonegoro yaitu ada sebagian pegawai yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena berbagai faktor yang ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Keluhan Pegawai Desember 2023

Bagian	Tekanan Kerja	Lingkungan Kerja	Dukungan Sosial	Jumlah Pegawai	Jumlah keluhan	Persen
Pengembangan dan Informasi	1	1	3	10	5	50,00%
SDM	3	-	1	7	4	57,14%
Pelayanan	1	-	-	3	2	33,33%
Keperawatan	8	20	10	103	38	36,89%
Umum	-	1	-	5	1	20,00%
Keuangan	-	-	5	12	5	41,67%
Gizi	23	5	19	115	47	40,87%
CSSD	10	18	8	50	36	72,00%
Jumlah	46	45	46	305	137	44,92%

Sumber: Hasil observasi peneliti, 2023

Data diatas diperoleh penulis dari hasil observasi mengenai tingkat kepuasan kerja terhadap 305 pegawai di RS KRMT Wongsonegoro pada bulan Desember 2023. Berdasarkan tabel diatas diperoleh maka dapat disampaikan pegawai mengeluhkan mengenai tekanan kerja yang berlebih sebanyak 46 aduan keluhan, sedangkan aduan terkait lingkungan kerja yang tidak support terdapat 45 aduan serta yang mempunyai keluhan terkait dukungan sosial sebanyak 46 aduan. Data ini berhasil dikumpulkan dari aspirasi pegawai yang tidak puas bekerja di RS.

Bagian Gizi memiliki jumlah aduan tekanan kerja yang paling banyak, setidaknya terdapat 23 pegawai yang mengeluh. Melihat data tersebut ternyata terdapat masalah cukup serius mengenai kepuasan kerja pegawai. Tekanan kerja yang diperoleh pegawai mayoritas

ialah tekanan yang berasal dari atasan yang menyebabkan beban pada diri pegawai, realisasi pekerjaan tidak sesuai dengan SPO yang berlaku sehingga menyebabkan kecacauan dalam bekerja pegawai juga mengeluhkan beban kerja berlebih sehingga tidak bisa fokus dalam mengerjakan tugas. Dampak tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja. Stress kerja pada dosis yang kecil dapat berdampak positif bagi individu. Hal ini dapat memotivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Sedangkan stres pada level yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardiovaskuler, penurunan respon imun, dan kanker (Donsu, 2017). Dampak stress terdiri dari tiga yaitu dampak fisiologis, dampak psikologis dan dampak perilaku. Ketika pegawai stress maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan keluhan yang dirasakan terkait lingkungan kerja mayoritas terkait hubungan antara pegawai dan keamanan dalam bekerja. Jumlah keluhan yang ada di RS KRMT Wongsonegoro terdapat 45 keluhan yang masuk dari hasil observasi ke pegawai RS. Paling banyak terdapat pada bagian keperawatan yakni sebesar 20 keluhan terkait lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Selanjutnya dukungan sosial terjadi fenomena yang cukup menarik yaitu adanya penarikan diri dari orang lain, disebabkan karena harga diri yang rendah, ketakutan untuk dikritik, pengharapan bahwa orang lain tidak akan menolong, seperti menghindar, mengutuk diri, diam, menjauh, tidak mau meminta bantuan. Pada hasil observasi ditemukan sejumlah 46 aduan terkait kurangnya dukungan sosial. Jumlah aduan paling banyak terdapat pada bagian Gizi sebanyak 19 aduan keluhan. Keluhan yang ada mengenai melawan orang lain, seperti sikap curiga, tidak sensitif, tidak timbal balik, dan agresif. Tindakan sosial yang tidak pantas, seperti membicarakan dirinya secara terus menerus, mengganggu orang lain, berpakaian tidak pantas, dan tidak pernah merasa puas.

Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Stres kerja yang dialami oleh setiap pegawai bisa saja berbeda - beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Donsu, 2017). Pada telaah penelitian yang lain stres didefinisikan sebagai hasil dari stresor, yaitu, peran ambiguitas, dan konflik peran. Semakin besar jumlah stressor menunjukkan semakin besar stres (Ramzan, 2013). Selama beberapa dekade, telah dipelajari tentang bahaya stres di tempat kerja. Selain penurunan kepuasan kerja, stres kerja juga dapat menyebabkan penyakit kesehatan mental seperti depresi dan penyakit terkait kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi (Song et al., 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikologis pegawai. Oleh karena itu manajemen sangat penting agar dapat membuat lingkungan kerja menjadi nyaman bagi para pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi serta keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik serta psikologis pegawai diperusahaan. Walaupun lingkungan kerja mempunyai peran yang penting serta besar pengaruhnya namun masih banyak perusahaan

masih kurang memperhatikan faktor tersebut. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan menyebabkan menurunnya hasil kerja pegawai. Sedangkan sebaliknya apabila lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan dapat memunculkan rasa kepuasan kerja serta meningkatkan hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu akan menguntungkan perusahaan (Sahira, 2018).

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan sosial. Dukungan sosial memiliki peranan penting berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai makhluk sosial yang memiliki keterbatasan. Pegawai memerlukan suasana yang mendukung ketika bekerja, yang dapat terwujud dengan adanya dukungan sosial. Pegawai membutuhkan dukungan sosial yang berasal dari ketiga sumber yang ada antara lain pimpinan, rekan kerja dan keluarga. Ketiga sumber tersebut memiliki keikhlasan masing-masing dalam menyebabkan timbulnya perasaan kepuasan kerja pegawai pada perusahaan (Abdul, 2014).

Terdapat *research gap* dari perbedaan hasil penelitian terdahulu dan dirangkum pada tabel 2 berikut, selanjutnya peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dukungan sosial dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, perbedaan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. Research Gap

No	Issue	Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian
1	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh stress terhadap kepuasan kerja	Fardah & Ayuningtias (2020)	Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
		Yusnani & Sary (2019)	
		Yasa & Dewi (2018)	Stres tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
		Mawaranti & Prasetyo (2018)	
Kurniawati (2017)			
2	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Dijah (2022)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
		Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah (2019)	
		Nyoman & Sintaasih (2015)	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Karyadi (2021)			
3	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja	Kurniadi (2020)	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
		Sulaiman & Mawati (2019)	
		Atrilya (2017)	Dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
		Fairuzabadi (2016)	
Darmasaputra & Satningsih (2013)			
4	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	(Hanafi, 2017) (Buulolo, 2021)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		(Massie, 2018) (Sandiartha, 2020)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai	(Dewi, 2022) (Widayati, 2020)	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
		(Christy, 2017) (Massie, 2018)	
		(Sandiartha, 2020) (Buulolo, 2021)	Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
		(Wartono, 2017)	
6	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	(Ola, 2019) (Manalu, 2021)	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		(Hanafi, 2017) (Ahmad, 2022)	
		(Rosminah, 2021) (Yuliantari, 2020)	lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

No	Issue	Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian
7	Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai	(Sri, 2021) (Atrilya, 2017) (Istichomah, 2021) (Adnyaswar, 2017) (Dewi, 2022) (Muhaimin, 2018) (Azizah, 2021)	dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber : Artikel jurnal yang telah diolah 2023

Tabel diatas membahas mengenai adanya ketidak konsistensi hasil penelitian sebelumnya dimana pada variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja yaitu Fardah & Ayuningtias (2020), Yusnani & Sary (2019), Yasa & Dewi (2018) membuktikan adanya korelasi hubungan negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja, artinya ketika pegawai merasakan stress kerja yang meningkat akan mendorong penurunan kepuasan kerja pegawai. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Mawaranti & Prasetio (2018), Kurniawati (2017) yang tidak menemukan korelasi hubungan stress kerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang stress kerjanya tinggi tidak berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakannya.

2. Tinjauan Pustaka

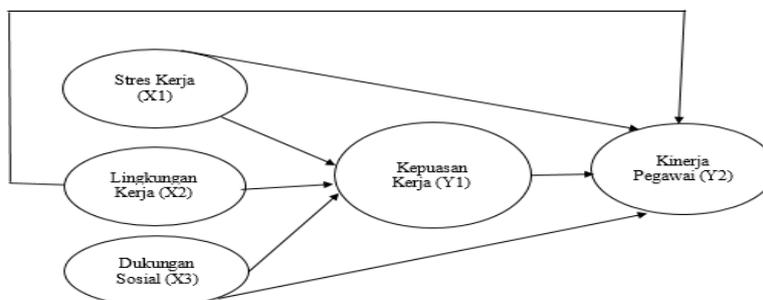
Goal Setting Theory

Grand theory pada penelitian ini menggunakan Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Haslindah et al., 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Penelitian ini menggunakan goal setting theory untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh stress, dukungan sosial dan status kepegawaian berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal maupun eksternal yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja pegawai.

Kerangka Penelitian

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang masih bervariasi untuk setiap hubungan yang dihipotesiskan, namun sebagian besar penelitian telah memberikan dukungan atas hipotesis yang diusulkan. Visualisasi mengenai keterpengaruhannya variable-variabel tersebut disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Pengukuran Variabel

Pengukuran dari masing-masing variable yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Pengukuran Variabel Penelitian

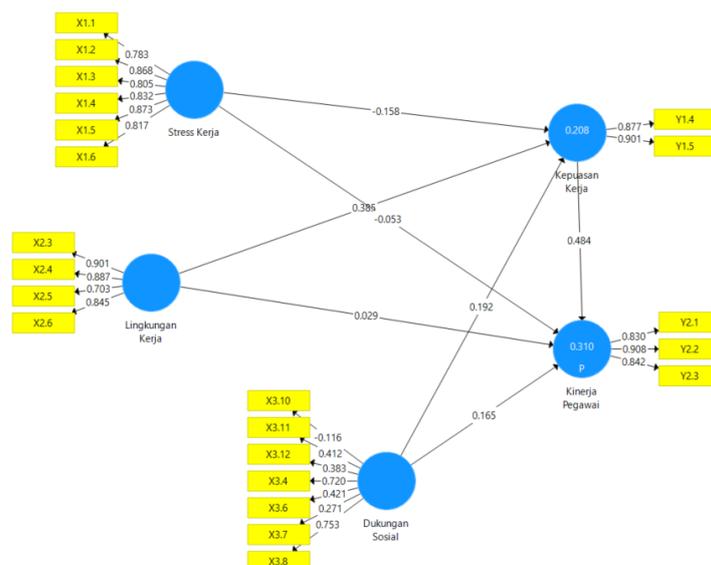
No.	Variabel	Indikator
1	Stress Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.
2	Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Keamanan Kerja 5. Hubungan Antar Pegawai
3	Dukungan Sosial (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keluarga 2. Teman/ Rekan kerja 3. Atasan 4. Pasangan
4	Kepuasan Kerja (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Rekan kerja 3. Atasan 4. Pekerjaan 5. Lingkungan kerja
5	Kinerja Pegawai (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Batas Waktu Penyelesaian 4. Target

Populasi dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai RSD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang sejumlah 305 orang. penentuan dalam ukuran sampel dari penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 75 orang pegawai. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data ini diperoleh secara langsung melalui kuesioner dari pegawai RSD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner menggunakan skala Likert. 5 poin yang merpreentikan jawaban Sangat Tidak Setuju (Skor 1) hingga Sangat Setuju (Skor 5).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis SEM-PLS

Close Order Confirmatory Analysis



Gambar 2. Gambar Uji Outer Model Setelah Estimasi Ulang

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value adalah 1.96 (significance level 5). Tabel 4.14 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada second order konstruk.

Tabel 5. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Dukungan Sosial -> Kepuasan Kerja	0,212	0,207	0,115	1,847	0,065
Dukungan Sosial -> Kinerja Pegawai	0,046	0,033	0,140	0,327	0,744
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,494	0,487	0,114	4,341	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,452	0,456	0,095	4,740	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,042	0,064	0,136	0,307	0,759
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,161	-0,165	0,122	1,318	0,188
Stress Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,054	-0,0	0,147	0,367	0,714

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pat coefficient yang terdapat pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat dua item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik lebih besar 1.96 dan p-values lebih kecil dari 0.05. Item tersebut antara lain Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Namun lima item lainnya tidak signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik lebih kecil 1.96 dan p-values lebih besar dari 0.05. Item tersebut antara lain Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja,

Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung.

Tabel 6. Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Sosial -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.094	0.056	0.088	1.069	0.286
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.211	0.214	0.072	2.912	0.004
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.064	-0.072	0.067	0.965	0.335

Sumber : Output SEM-PLS, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil dari output analisis jalur menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Squares (PLS)*. Tabel ini menampilkan efek tidak langsung dari beberapa variabel prediktor (dukungan sosial, lingkungan kerja, dan stres kerja) terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Berikut ini penjelasan untuk setiap variabel:

1. Efek tidak langsung stres kerja adalah negatif (-0.064), dengan mean sampel sebesar -0.072. Nilai t yang lebih rendah dari 1.96 dan nilai p 0.335 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
2. Untuk lingkungan kerja, efek tidak langsung adalah 0.211 dengan nilai t-statistik 2.912. Nilai p yang rendah (0.004) menunjukkan bahwa ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3. Koefisien untuk efek tidak langsung dukungan sosial terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0.094 dalam sampel asli dengan mean sampel dari simulasi bootstrap sebesar 0.056. Standar deviasi dari efek ini adalah 0.088, yang memberikan nilai t-statistik sebesar 1.069. Karena nilai p (0.286) lebih besar dari 0.05, kita tidak menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel ini, dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel prediktor, hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediator kepuasan kerja. Untuk dukungan sosial dan stres kerja, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan pengaruh tidak langsung yang signifikan dalam konteks ini.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak. Situasi di mana stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bisa terjadi karena beberapa alasan, termasuk

cara individu dan organisasi menanggapi stres tersebut. Beberapa karyawan mungkin memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, yang memungkinkan mereka untuk menangani stres tanpa mengurangi kepuasan kerja. Mereka mungkin melihat stres sebagai tantangan yang memotivasi daripada sebagai hambatan. Karyawan yang menemukan pekerjaan mereka berarti dan sejalan dengan nilai pribadi mereka mungkin tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka walaupun ada stres, karena pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian yang lebih dalam. Karyawan yang memiliki strategi coping atau adaptasi yang efektif untuk mengelola stres kerja mungkin tidak mengalami penurunan kepuasan kerja. Mereka mungkin menggunakan teknik manajemen stres yang membantu mereka mengatasi ketegangan.

Persepsi individu terhadap stres sangat mempengaruhi dampaknya pada kepuasan kerja. Jika stres dilihat sebagai bagian integral dari pekerjaan yang dinamis dan menantang, hal ini mungkin tidak memengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik mungkin merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka meskipun mengalami stres, karena aspek lain dari hidup mereka memberi mereka kepuasan dan pemulihan yang diperlukan. Jika karyawan bekerja di bidang yang mereka kuasai dan nikmati, stres yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut mungkin tidak berpengaruh terhadap kepuasan mereka secara umum. Penerimaan pengakuan dan reward atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat mendorong rasa kepuasan kerja, bahkan jika pekerjaan tersebut menimbulkan stres. Penting untuk memahami bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja sering kali kompleks dan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Dalam banyak kasus, faktor-faktor ini bersifat individual dan subjektif, bervariasi tergantung pada karyawan dan konteks spesifik pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Mawaranti & Prasetio (2018), Kurniawati (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Hal ini mencakup kualitas peralatan, furnitur yang ergonomis, pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan tingkat kebisingan yang rendah. Tempat kerja yang aman, di mana risiko kecelakaan dan cedera diminimalkan melalui tindakan pencegahan dan pelatihan keselamatan, dapat membuat pegawai merasa dihargai dan terlindungi, yang meningkatkan kepuasan kerja. Penyediaan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan dukungan teknis yang cepat saat terjadi masalah dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih mampu menangani tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial yang positif dan menghargai hubungan antar kolega dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi konflik, dan memperkuat kerjasama tim. Tempat kerja yang memberikan tingkat otonomi tertentu dan fleksibilitas dalam cara kerja, seperti pengaturan jadwal yang fleksibel atau kemungkinan kerja jarak jauh, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih bebas dan memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja di mana kontribusi individu diakui dan dihargai, melalui pujian, penghargaan, atau sistem insentif yang adil, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tempat kerja yang menyediakan peluang untuk pertumbuhan profesional, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasakan investasi dalam pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Lingkungan kerja yang menanamkan nilai-nilai positif, seperti integritas, keragaman, inklusi, dan inovasi, sering kali dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mengakui dan menghormati kebutuhan keseimbangan kerja-hidup pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa bahwa kehidupan pribadi mereka tidak dikorbankan untuk

pekerjaan. Kepuasan kerja bukan hanya hasil dari apa yang terjadi di dalam pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari lingkungan di mana pekerjaan itu dilakukan. Manajemen yang memahami dan menindaklanjuti faktor-faktor ini cenderung melihat peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan dan, sebagai hasilnya, kinerja yang lebih baik dan tingkat turnover yang lebih rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Dajah (2022), Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah (2019) dan Nyoman & Sintaasih (2015).

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ada atau tidaknya dukungan sosial di suatu organisasi tidak berdampak pada perubahan kepuasan kerja pada diri pegawai. Berdasarkan "goal setting theory" atau teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Edwin Locke, motivasi dan kepuasan kerja dikaitkan dengan penetapan tujuan yang spesifik dan menantang, serta adanya umpan balik yang jelas mengenai kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berasal dari faktor eksternal seperti dukungan sosial, tetapi juga dari pencapaian tujuan dan tugas yang memiliki arti bagi individu. Teori ini mungkin mengabaikan kebutuhan sosial dasar karyawan untuk berinteraksi dan merasa menjadi bagian dari komunitas, yang dalam beberapa kasus mungkin lebih penting daripada pencapaian tujuan. Di lingkungan rumah sakit, karyawan sering kali memiliki tujuan dan target individual yang jelas dan menantang. Jika karyawan fokus pada pencapaian tujuan pribadi dan profesional mereka, dukungan sosial mungkin dianggap kurang relevan. Tenaga kesehatan seringkali dilatih untuk bekerja dengan tingkat kemandirian yang tinggi. Dalam hal ini, dukungan sosial dari rekan kerja mungkin tidak seefektif umpan balik objektif dan pencapaian personal sebagai sumber kepuasan kerja.

Struktur hierarkis dan peran yang jelas dalam rumah sakit mungkin membuat dukungan sosial menjadi kurang penting dibandingkan dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan dukungan profesional dalam bentuk supervisi dan mentorship. Dalam setting rumah sakit, dimana keputusan sering kali harus dibuat dengan cepat dan dapat berdampak besar, kepuasan kerja mungkin lebih banyak ditentukan oleh hasil pasien dan keberhasilan dalam situasi kritis dibandingkan dengan dukungan sosial yang diterima. Tingkat stres yang tinggi di rumah sakit dapat menyebabkan individu menjadi lebih tertutup dan fokus pada tugas daripada membangun atau merespon dukungan sosial, yang mungkin dianggap sebagai distraksi. Mengingat poin-poin di atas, dapat dilihat bahwa di RSUD KRMT Wongsonegoro, kepuasan kerja dapat lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pencapaian tujuan profesional dan kinerja individu. Dukungan sosial, meskipun penting untuk kesejahteraan umum dan kolaborasi, mungkin bukan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam konteks ini. Karena itu, intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja mungkin lebih efektif jika fokus pada aspek-aspek seperti penetapan tujuan, feedback kinerja, dan pengembangan profesional. Suasana kerja yang saling mendukung, memperhatikan dan menolong adalah suasana yang dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik dan menyenangkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sri, 2021) (Atrilya, 2017) (Istichomah, 2021) (Dewi, 2022) (Muhaimin, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka otomatis produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik (Noah dan Steve, 2012). Menurut Nugroho (2011) kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikologis pegawai sehingga mampu memicu peningkatan pada kinerja pegawai. Oleh karena

itu peran manajemen sangat penting agar dapat menciptakan kepuasan pada diri pegawai. Apabila terdapat rasa puas akan pekerjaannya maka dapat meningkatkan hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu akan menguntungkan perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi, 2014) dan (Nur, 2013).

Pengaruh Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan tingkat stress kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Mengacu pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam konteks teori sumber daya manusia, dapat menyusun sebuah pembahasan mengenai ketidakberpengaruhannya stress kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang diusulkan oleh Locke dan Latham menunjukkan bahwa kinerja kerja meningkat saat karyawan memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut cenderung menggunakan sumber daya yang ada dengan lebih efektif, bahkan di tengah situasi yang menekan atau menimbulkan stres. Oleh karena itu, stress kerja mungkin tidak selalu berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, khususnya jika pegawai tersebut termotivasi oleh tujuan yang spesifik dan menantang yang mereka yakini bisa dicapai.

Pegawai di RS KRMT Wongsonegoro mungkin telah menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis yang memotivasi mereka untuk tetap berprestasi bahkan saat menghadapi tekanan kerja. Profesional kesehatan sering dilatih untuk bekerja di bawah tekanan dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, memungkinkan mereka untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka di bawah stress. Meskipun stress dapat ditemui, sistem dukungan di RS, seperti program asistensi karyawan, supervisi, dan mentorship, dapat membantu pegawai mengelola stress dengan lebih baik, sehingga dampaknya terhadap kinerja diminimalkan. Dalam lingkungan yang sering menuntut seperti rumah sakit, pegawai dapat menjadi desensitisasi terhadap stress sehari-hari, yang mengurangi pengaruh stress terhadap kinerja mereka. Staf yang terampil dan percaya diri mungkin merasakan stress sebagai pemicu untuk meningkatkan fokus dan usaha, alih-alih sebagai penghalang kinerja. Persepsi stress sebagai tantangan daripada ancaman dapat mempengaruhi bagaimana stress mempengaruhi kinerja. Jika stress dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang memuaskan dan menantang, ini mungkin tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja. RS mungkin telah mengadopsi kebijakan dan praktik kerja yang membantu pegawai mengelola beban kerja mereka, seperti pengaturan shift yang fleksibel atau pemecahan tugas, yang mengurangi potensi stress untuk mengganggu kinerja.

Moorhead (2013), menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stress yang dialami karyawan. Sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stress kerja yang dialami. Upaya pengendalian stress kerja dapat diperhatikan oleh perusahaan melalui lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti tata ruang perusahaan yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya (Dewi, 2022) (Widayati, 2020) (Christy, 2017) (Massie, 2018) (Sandiartha, 2020) (Buulolo, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Baik buruknya lingkungan kerja disuatu organisasi tidak menyebabkan perubahan kinerja pegawai. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang diusulkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham berfokus pada pengaruh tujuan yang spesifik dan menantang

terhadap kinerja individu. Ketika menerapkan teori ini untuk memahami mengapa lingkungan kerja mungkin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro. Di lingkungan rumah sakit, tujuan utama pekerjaan sering sangat jelas dan tidak dapat ditawar-tawar, seperti menyelamatkan nyawa atau menyediakan perawatan medis yang kritis. Hal ini dapat membuat faktor lingkungan kerja menjadi kurang signifikan dibandingkan dengan urgensi dan prioritas tugas-tugas ini. Pegawai di rumah sakit mungkin telah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada, baik yang optimal maupun kurang ideal, sehingga perubahan dalam lingkungan tersebut tidak terlalu berdampak pada kinerja mereka karena mereka sudah terbiasa dengan kondisi saat ini.

Motivasi intrinsik dan tingkat profesionalisme yang tinggi di kalangan pekerja kesehatan dapat memungkinkan mereka untuk mempertahankan kinerja yang tinggi terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Pelatihan dan kompetensi yang kuat dari pegawai rumah sakit dapat memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik meskipun ada kekurangan dalam lingkungan kerja, karena mereka mungkin memiliki keterampilan untuk mengatasi hambatan tersebut. Jika pegawai rumah sakit memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas, seperti peralatan dan bantuan tim, maka faktor-faktor ini mungkin lebih penting bagi kinerja mereka daripada aspek fisik lingkungan kerja. Tanggung jawab etis dan moral pegawai rumah sakit untuk memberikan perawatan terbaik mungkin memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik terlepas dari kondisi lingkungan kerja. Dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro, penting untuk mengevaluasi secara menyeluruh bagaimana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan mencari cara untuk memperbaiki aspek tersebut yang benar-benar berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang berada pada pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara-suara bising yang dapat mengganggu kinerja para pegawai yang ada di kantor tersebut. Menurut Ahmad (2022) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini didukung riset sebelumnya (Ola, 2019) (Manalu, 2021) (Hanafi, 2017) (Ahmad, 2022).

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori penetapan tujuan, kinerja individu ditingkatkan melalui proses internalisasi tujuan-tujuan tertentu yang jelas dan memiliki tingkat kesulitan yang memadai. Pegawai yang termotivasi oleh tujuan-tujuan konkret ini mungkin kurang dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial karena faktor-faktor tersebut tidak langsung terkait dengan pencapaian tujuan spesifik tersebut. Teori penetapan tujuan, yang berfokus pada pentingnya tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diterima dalam meningkatkan kinerja individu, dapat memberikan kerangka kerja untuk memahami mengapa dukungan sosial mungkin tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro. Pegawai di RS mungkin memiliki otonomi yang tinggi dalam menetapkan dan mengejar tujuan-tujuan mereka sendiri, yang membuat mereka kurang bergantung pada dukungan sosial untuk mencapai tujuan tersebut. Di lingkungan rumah sakit, tugas-tugas klinis dan tujuan profesional seperti penyembuhan pasien atau pengelolaan keadaan darurat seringkali menjadi prioritas yang lebih mendesak daripada interaksi sosial.

Profesional di bidang kesehatan sering kali mengembangkan tingkat resiliensi yang tinggi terhadap tekanan kerja dan mungkin mengadaptasi diri mereka untuk bekerja dengan efektif meskipun tanpa dukungan sosial yang kuat. Intensitas dan tuntutan pekerjaan di RS bisa menyebabkan pegawai memiliki sedikit waktu atau energi untuk berinteraksi secara sosial, yang mungkin mengurangi pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja mereka. Dalam

situasi di mana kompetensi teknis dan pengambilan keputusan cepat sangat penting, dukungan sosial mungkin tidak seefektif faktor lain seperti pelatihan dan pengalaman dalam mempengaruhi kinerja. Pada akhirnya, sementara dukungan sosial adalah komponen penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu seperti RS KRMT Wongsonegoro, dukungan sosial mungkin bukan faktor penentu kinerja pegawai. Ini menunjukkan kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam tentang bagaimana berbagai faktor, termasuk penetapan tujuan dan dukungan sosial, saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala burnout yang dialaminya (Lempi, 2009). Hasil penelitian didukung penelitian sebelumnya (Sri, 2021) (Atrilya, 2017) (Istichomah, 2021) (Adnyaswar, 2017).

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Stress Kerja Dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang cenderung menampilkan performa yang lebih baik. Tujuan yang spesifik memberikan arah, motivasi, dan kerangka kerja untuk pencapaian, serta alat ukur yang nyata untuk menilai performa. Di lingkungan rumah sakit, prioritas terhadap pekerjaan medis dan perawatan pasien yang efektif sering kali jauh lebih mendesak daripada kepuasan kerja. Stres kerja mungkin tidak selalu menurunkan kinerja karena pegawai tetap fokus pada tujuan utama mereka, yaitu penyediaan layanan kesehatan berkualitas, terlepas dari tingkat kepuasan mereka. Tenaga kesehatan sering kali melatih resiliensi mereka terhadap stres sebagai bagian dari profesi mereka. Kinerja mereka di bawah tekanan mungkin tidak terlalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena mereka telah terbiasa dengan stres yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Bahkan jika pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan-tujuan profesional dan etika perawatan pasien mungkin lebih mendominasi daripada kepuasan kerja pribadi dalam menentukan kinerja mereka. Motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap pasien dapat memaksa pegawai untuk mempertahankan kinerja tinggi, meskipun mengalami stres dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Stres dalam konteks rumah sakit seringkali merupakan hasil dari situasi yang tidak dapat dihindari, seperti kasus gawat darurat, yang tidak selalu terkait dengan kepuasan kerja pegawai tetapi lebih kepada kondisi kerja yang menantang. Dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro, kinerja pegawai mungkin lebih langsung dipengaruhi oleh tujuan-tujuan terkait dengan pekerjaan mereka dan komitmen profesional mereka terhadap perawatan pasien daripada kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan bisa lebih kompleks dari yang dinyatakan dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*). Kepuasan kerja dapat menjembatani pengaruh antara stress kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tekanan kerja yang tinggi rawan terkena stress, yang secara langsung berdampak ke faktor psikis seorang pegawai dan akan mempengaruhi mood dalam bekerja sehingga kepuasan kerja menurun. Pada saat pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi turun. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hanafi (2017), Dewi (2014) dan Nur (2013) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja terbukti kuat dapat menghubungkan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya kepuasan kerja akan menjembatani hubungan kedua variabel yakni dukungan sosial dan kinerja pegawai. Dalam kerangka teori penetapan tujuan, kepuasan kerja dapat memainkan peran penting sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah KRMT Wongsonegoro. Teori ini menekankan pentingnya tujuan-tujuan yang jelas dan dapat dicapai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang mendukung dapat memfasilitasi pencapaian tujuan ini, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik menyediakan sumber daya yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti peralatan yang tepat, teknologi medis yang canggih, dan dukungan administratif. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mengejar tujuan-tujuan kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan peluang bagi pegawai untuk bekerja bersama dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang saling menguntungkan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitas kerja yang lengkap, hubungan antar pegawai harmonis, keamanan dalam bekerja terjaga, penerangan cukup, tidak ada kebisingan suara dan suhu udara yang nyaman dapat membuat pegawai puas dalam bekerja. Ketika pegawai puas maka ia akan melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik lebih-lebih dapat berprestasi. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yakni (Hanafi, 2017) (Ahmad, 2022) yang mengungkapkan hasil yang senada yaitu peran kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian ini membuktikan kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai mediasi pada hubungan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi ketika kinerja diarahkan oleh tujuan yang spesifik dan menantang. Di lingkungan rumah sakit, pegawai mungkin sangat difokuskan pada tujuan-tujuan klinis dan hasil pasien, sehingga dukungan sosial, sementara itu penting, mungkin tidak langsung terkait dengan motivasi untuk mencapai tujuan ini dan oleh karena itu, tidak memediasi hubungan dengan kinerja.

Tenaga kesehatan sering merasa terdorong oleh tanggung jawab profesional dan etis. Dalam hal ini, kepuasan kerja mungkin lebih banyak berasal dari pencapaian tujuan profesional daripada dukungan sosial yang mereka terima. Pekerjaan di rumah sakit bisa sangat menuntut. Pegawai mungkin telah beradaptasi untuk menghadapi tekanan ini dengan sumber daya internal, seperti ketahanan pribadi atau komitmen profesional, yang tidak selalu dipengaruhi oleh dukungan sosial. Dalam setting rumah sakit, struktur dan prosedur kerja yang baik, akses ke sumber daya dan pelatihan yang memadai, serta pengakuan atas kompetensi profesional bisa lebih penting dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja daripada dukungan sosial. Menurut teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), tujuan yang jelas dan menantang adalah pendorong utama motivasi dan kinerja, yang bisa berarti bahwa di RS KRMT Wongsonegoro, faktor-faktor seperti ketajaman tujuan, tanggung jawab profesional, dan kemandirian dalam pekerjaan mungkin lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai daripada kepuasan kerja yang berasal dari dukungan sosial. Ini tidak mengurangi pentingnya dukungan sosial untuk kesejahteraan pegawai, tetapi mungkin menjelaskan mengapa kepuasan kerja tidak bertindak sebagai mediator yang kuat dalam hubungan ini.

Ketika pegawai memperoleh dukungan sosial dalam wujud dorongan berupa nasehat terkait pemecahan masalah untuk mengurangi beban pikiran pegawai dalam bekerja, bantuan berupa tindakan untuk menyelesaikan tugas, Dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu atau perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan self-esteem seseorang dan menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan, maka dapat memunculkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Rosminah, 2021) (Yuliantari, 2020).

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis dua diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai mediasi pada hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai mediasi pada hubungan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

Saran Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya dapat menyertakan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir.
2. Untuk memahami tren seiring waktu dan efek jangka panjang dari lingkungan kerja dan stres pada kinerja pegawai, penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.
3. Mengingat bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti berikutnya dapat mencoba mediator lain seperti keterlibatan kerja atau komitmen organisasi.
4. Melakukan studi kualitatif atau campuran untuk lebih memahami bagaimana dan mengapa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan dan kinerja, serta dinamika yang tidak terungkap oleh data kuantitatif.
5. Melakukan studi komparatif dengan rumah sakit lain untuk memahami bagaimana konteks institusional mempengaruhi dinamika yang diteliti.

Daftar Pustaka

- AA Fathi'ah, O Achmad Dwityanto, S. P. (2018). Hubungan Tingkat kerja dengan kepuasan kerja karyawan. 7–30.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, M. A. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *Journal Of Management*, 2(1), 14.

- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Azizah, S. F., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2021). Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 133. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13149>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Istichomah, Andika, P. J., Khoeriyah, S. M., & Pesirahayu, H. V. E. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rsud P. Senopati Bantul. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 10–15.
- Muhaimin, B., Pramono, R. E., & Sutrisno. (2013). Pengaruh dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59109>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Purdini, N. K. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 131–140.
- Riana, G. (2015). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Terhadap, P., Kerja, K., Icu, P., Gunung, R., & Kota, J. (2019). *Jurnal Manajemen*, Volume 2 No. 3, 2019 | 257. 2(3), 257–264.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>

- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>