



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Bidan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado

Ghervani G.S Gerungan¹, Victor P. K. Lengkong², Irvan Trang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia^{1,2,3}

*Email: ghervanigerungan062@student.ac.id, vpk.lengkong@gmail.com, irvan_trang@gmail.com

Diterima: 24-05-2026 | Disetujui: 28-05-2026 | Diterbitkan: 30-05-2026

ABSTRACT

This study examines the dynamics of job satisfaction among midwifery health workers at RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, focusing on the influence of work environment, job stress, and workload. The background of this research highlights the strategic role of midwives in reproductive health and childbirth services, where their job satisfaction is a crucial factor in determining the quality of patient care. The physical and non-physical work environment within the hospital, psychological pressure resulting from occupational risks, and high task volumes are the primary aspects analyzed to understand how these medical professionals maintain their motivation and professionalism amidst complex job demands at a major referral hospital. The analysis results indicate that the work environment and workload play a highly significant role in determining the level of job satisfaction among midwives. A supportive work environment, in terms of both facilities and interpersonal relationships with colleagues, is proven to enhance work comfort, while appropriate workload management is key to preventing burnout that could negatively impact performance. On the other hand, although job stress is an inherent part of the medical profession, in the context of this study, it exhibits its own specific dynamics regarding overall job satisfaction. Collectively, these three factors are proven to have a substantial impact; therefore, it is recommended that hospital management continuously evaluate task distribution and improve work facilities to ensure the psychological well-being and professionalism of midwifery health workers.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Workload, Job Satisfaction, Midwife.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dinamika kepuasan kerja di kalangan tenaga kesehatan bidan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Latar belakang penelitian ini menyoroti peran strategis bidan dalam pelayanan kesehatan reproduksi dan persalinan, di mana kepuasan kerja mereka menjadi faktor krusial yang menentukan kualitas asuhan pasien. Kondisi lingkungan fisik maupun suasana kerja di rumah sakit, tekanan psikologis akibat risiko pekerjaan, serta volume tugas yang tinggi menjadi aspek-aspek utama yang dianalisis untuk memahami bagaimana para tenaga medis ini mempertahankan motivasi dan profesionalisme mereka di tengah tuntutan pekerjaan yang kompleks pada rumah sakit rujukan utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memegang peranan yang sangat signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja bidan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar rekan sejawat, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan kerja, sementara manajemen beban kerja yang tepat menjadi kunci agar bidan tidak mengalami kelelahan yang berdampak buruk pada performa mereka. Di sisi lain, meskipun stres kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari profesi medis, dalam konteks penelitian ini, faktor tersebut memiliki dinamika tersendiri terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Secara kolektif, ketiga faktor tersebut terbukti memberikan dampak yang besar, sehingga disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk terus melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan peningkatan fasilitas kerja guna menjamin kesejahteraan psikologis dan profesionalitas tenaga kesehatan bidan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Bidan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

G.S Gerungan, G. ., Lengkong, V. P. K. ., & Trang, I. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Bidan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 1269-1284. <https://doi.org/10.63822/npf4zb85>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama organisasi yang bergerak pada sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan kualitas pelayanan, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kerja. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencakup individu dalam organisasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi yang memengaruhi perilaku serta kinerja kerja. Hasibuan (2020) juga menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks .

Dalam konteks rumah sakit, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kesiapan, kemampuan, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan tidak hanya dituntut untuk menyediakan sarana dan prasarana medis, tetapi juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung bagi tenaga kesehatan. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang tercermin dalam perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, menunjukkan tanggung jawab profesional, serta memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya kelelahan, munculnya stres kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan. Kondisi ini menjadi penting untuk diperhatikan karena pekerjaan tenaga kesehatan memiliki karakteristik yang kompleks, penuh tekanan, dan menuntut ketelitian tinggi. Dalam pelayanan rumah sakit, tenaga kesehatan harus berhadapan dengan tuntutan pasien, risiko pekerjaan, tekanan waktu, serta tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan pasien.

Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan rumah sakit adalah bidan. Bidan berperan penting dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak, pelayanan persalinan, pelayanan kebidanan, serta pendampingan pasien dalam kondisi yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan kesiapan fisik maupun psikologis. Pada rumah sakit rujukan, tuntutan kerja bidan menjadi semakin besar karena pasien yang ditangani sering kali memiliki kondisi medis yang lebih kompleks. Oleh karena itu, kepuasan kerja bidan tidak dapat dipandang sebagai persoalan individual semata, tetapi harus dilihat sebagai bagian dari sistem kerja, lingkungan organisasi, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Kepuasan kerja bidan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan kenyamanan, keamanan, hubungan kerja, serta ketersediaan fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan. Mardiana dalam Sudaryo dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah konteks tempat pegawai

menjalankan tugas hariannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan rasa aman, membantu pegawai mencapai kinerja optimal, serta memengaruhi kondisi emosional pegawai. Khaeruman dkk. (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pegawai pada saat jam kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan hubungan antarpegawai, serta mendukung kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons emosional yang muncul ketika tuntutan atau beban pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan. Kondisi ini dapat menimbulkan ketegangan fisik maupun psikologis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai, serta terlihat melalui gejala seperti cemas, mudah marah, atau frustrasi terkait pekerjaan. Pada profesi bidan, stres kerja dapat muncul akibat tingginya tanggung jawab klinis, tekanan dalam memberikan pelayanan, tuntutan pasien, serta risiko pekerjaan yang berhubungan dengan keselamatan ibu dan bayi.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan tenaga kesehatan. Mawahati Eni (2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, baik secara fisik maupun psikis. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik, tekanan mental, penurunan motivasi, serta menurunnya kepuasan kerja. Dalam konteks pelayanan kebidanan, beban kerja yang tinggi dapat muncul karena jumlah pasien yang banyak, pelayanan yang berlangsung selama 24 jam, pembagian shift, serta tuntutan penyelesaian tugas klinis dan administratif. Apabila beban kerja tidak dikelola secara proporsional, maka bidan dapat mengalami kelelahan yang berdampak pada kualitas pelayanan dan kepuasan kerja.

Kondisi tersebut juga relevan dengan tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado merupakan rumah sakit rujukan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan kesehatan di Sulawesi Utara. Dalam file skripsi dijelaskan bahwa rumah sakit ini beroperasi selama 24 jam dan menyediakan berbagai layanan medis, termasuk pelayanan kebidanan. Pelayanan kebidanan di RSUP Kandou menjadi bagian penting dalam penanganan kasus maternal dan neonatal, terutama karena rumah sakit ini berperan sebagai rumah sakit rujukan yang menangani berbagai kasus dengan tingkat kompleksitas tinggi. Berdasarkan data kepegawaian RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, jumlah tenaga kesehatan bidan yang menjadi subjek penelitian adalah 70 orang. Tenaga bidan tersebut tersebar pada beberapa ruangan, yaitu IRDO sebanyak 14 orang, Poli Obsgyn sebanyak 14 orang, Kamar VK sebanyak 14 orang, Irina D atas sebanyak 14 orang, dan Irina D bawah sebanyak 14 orang. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa bidan harus menjalankan pelayanan secara terus-menerus dalam sistem kerja rumah sakit yang berlangsung 24 jam. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi, terutama ketika terjadi peningkatan jumlah pasien, keterbatasan tenaga pada waktu tertentu, atau tuntutan pelayanan yang mendesak. Selain jumlah tenaga, status kepegawaian juga menjadi aspek penting dalam melihat kondisi sumber daya manusia bidan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Berdasarkan data dalam skripsi, tenaga bidan terdiri dari 49 ASN PNS, 15 ASN PPPK, dan 6 Non-ASN tetap. Perbedaan status kepegawaian tersebut dapat memengaruhi persepsi bidan terhadap kepastian karier, pembagian tugas, tekanan kerja, dan lingkungan kerja. Dalam praktik organisasi, perbedaan status kerja sering kali dapat menciptakan perbedaan harapan, tanggung jawab, serta persepsi terhadap keadilan kerja. Oleh karena itu,

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Bidan pada
RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado
(G.S. Gerungan, et al.)*

kondisi ini perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hasil observasi awal dalam skripsi juga menunjukkan adanya beberapa permasalahan praktis yang dialami oleh bidan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Permasalahan tersebut meliputi jumlah bidan yang relatif terbatas untuk pelayanan 24 jam, tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan pelayanan dan tanggung jawab klinis, waktu istirahat dan cuti yang terbatas, interaksi kerja yang belum optimal, kenaikan jabatan yang relatif lambat, serta pembagian tugas yang belum merata antara bidan junior dan senior. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal pengelolaan sumber daya manusia dengan realitas kerja yang dialami oleh bidan di lapangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja dan beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja. Namun, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut masih banyak dilakukan secara terpisah atau berfokus pada tenaga kesehatan secara umum. Penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja bidan pada rumah sakit rujukan pemerintah masih perlu dikembangkan. Dengan demikian, terdapat celah penelitian yang penting untuk dikaji, khususnya pada konteks RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja, mengelola stres kerja, serta menata beban kerja bidan secara lebih proporsional. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, kepuasan kerja bidan dapat meningkat dan pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar potensi pegawai dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi, sedangkan Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa SDM mencakup individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi yang memengaruhi perilaku kerja. Hasibuan (2020) menegaskan bahwa kualitas SDM menjadi faktor penting dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Mardiana dalam Sudaryo dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat pegawai menjalankan tugas hariannya, sedangkan Khaeruman dkk. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi aktivitas kerja. Lingkungan kerja

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Bidan pada
RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado
(G.S. Gerungan, et al.)*

yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas dan perlengkapan kerja .

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan pegawai dalam menghadapinya. Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja adalah respons emosional akibat tuntutan atau beban pekerjaan yang dapat menimbulkan ketegangan fisik dan psikologis. Kondisi ini dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, dan perilaku kerja pegawai. Indikator stres kerja dalam penelitian ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi .

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, baik secara fisik maupun psikis. Mawahati Eni (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan mental, dan menurunkan kenyamanan kerja. Dalam penelitian ini, indikator beban kerja meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis .

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Handoko (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercermin dalam perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, sedangkan kepuasan kerja rendah dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Menurut Afandi (2021), indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja .

Penelitian Terdahulu

Penelitian Salsabila et al. (2025)

Penelitian Salsabila et al. (2025) membahas pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *work stress* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan dan bidan di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan SmartPLS SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work stress*. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti bidan dan kepuasan kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel *work life balance*.

Penelitian Ayu et al. (2022)

Penelitian Ayu et al. (2022) mengkaji hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada bidan Puskesmas di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi bidan. Persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja pada bidan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan, yaitu komitmen organisasi .

Penelitian Syahputra et al. (2024)

Penelitian Syahputra et al. (2024) meneliti hubungan masa kerja, beban kerja, dan status kepegawaian terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan program MTBS di Puskesmas Indrajaya dan

Delima Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan kuesioner NASA-TLX. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja bidan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan objek bidan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kinerja .

Penelitian Prabandari et al. (2020)

Penelitian Prabandari et al. (2020) membahas pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja bidan dalam masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan. Persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja dan stres kerja pada bidan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kinerja dan konteks pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian .

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan bidan yang bertugas di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Populasi ini dipilih karena bidan merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan kesehatan maternal dan neonatal. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian .

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden, yaitu tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, melalui pengisian kuesioner. Data primer berbentuk data kuantitatif berupa jawaban responden yang diukur menggunakan skala Likert. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh dari buku, jurnal, laporan, serta data instansi yang relevan dengan penelitian .

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Kuesioner disusun untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung di lokasi kerja responden serta melalui Google Forms untuk memudahkan bidan yang memiliki jadwal kerja atau sistem shift yang padat. Pengumpulan data dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk persetujuan responden dan kerahasiaan

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Bidan pada
RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado
(G.S. Gerungan, et al.)*

identitas responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji parsial atau uji t, serta uji simultan atau uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X11	0,855	0.198	Valid
2	Lingkungan Kerja	X12	0,919	0.198	Valid
3	Lingkungan Kerja	X13	0,857	0.198	Valid
4	Lingkungan Kerja	X14	0,842	0.198	Valid
5	Stres Kerja	X21	0,920	0.198	Valid
6	Stres Kerja	X22	0,914	0.198	Valid
7	Stres Kerja	X23	0,917	0.198	Valid
8	Stres Kerja	X24	0,867	0.198	Valid
9	Beban Kerja	X31	0,887	0.198	Valid
10	Beban Kerja	X32	0,867	0.198	Valid
11	Beban Kerja	X33	0,878	0.198	Valid
12	Beban Kerja	X34	0,860	0.198	Valid
13	Kepuasan Kerja	Y1	0,900	0.198	Valid
14	Kepuasan Kerja	Y2	0,908	0.198	Valid
15	Kepuasan Kerja	Y3	0,874	0.198	Valid
16	Kepuasan Kerja	Y4	0,838	0.198	Valid

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson terhadap 77 responden, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sebesar

0.198. Selain itu, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,001), sehingga memenuhi kriteria pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh 16 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

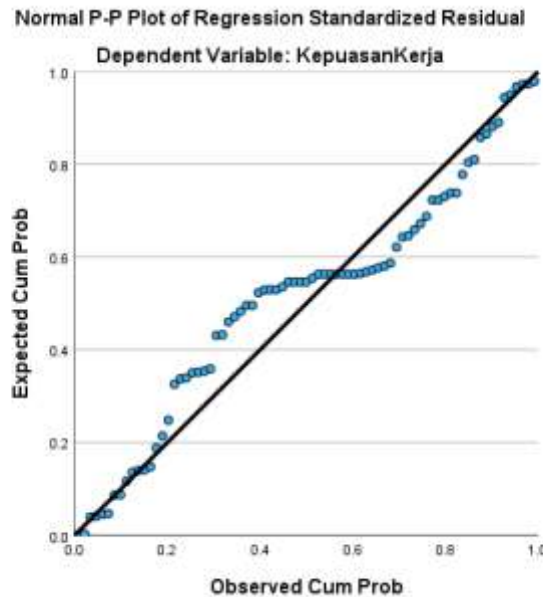
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nof Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.890	4	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.926	4	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.895	4	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.902	4	Reliabel

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890, Stres Kerja (X2) sebesar 0,926, Beban Kerja (X3) sebesar 0,895, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,902. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LingKerja	.215	4.647
	StressKerja	.172	5.818
	BebanKerja	.213	4.698

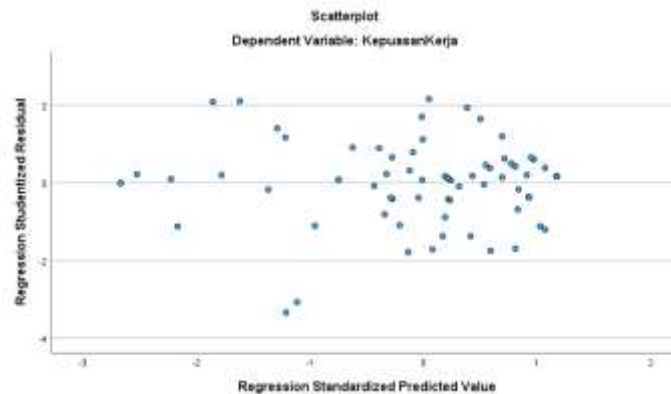
a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,215 dan VIF sebesar 4,647, variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,172 dan VIF sebesar 5,818, serta variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,213 dan VIF sebesar 4,698. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga memenuhi kriteria pengujian asumsi klasik.

Nilai Tolerance yang berada di atas batas minimum menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sedangkan nilai VIF yang berada di bawah 10 menandakan bahwa tidak terjadi pembengkakan varians akibat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini berarti masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang berlebihan, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Penyebaran titik yang tidak teratur tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Coefficients

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	.102	.831		.123	.903	
	LingKerja	.414	.111	.394	3.742	<.001	.215
	StressKerja	.088	.120	.086	.732	.467	.172
	BebanKerja	.478	.107	.471	4.448	<.001	.213

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Olahan 2026

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,102 + 0,414X_1 + 0,088X_2 + 0,478X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Beban Kerja

Nilai konstanta sebesar 0,102 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,102.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,414 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,088 dengan nilai signifikansi 0,467. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, perubahan tingkat Stres Kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin sesuai Beban Kerja yang diterima, maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai beta sebesar 0,471, diikuti oleh Lingkungan Kerja sebesar 0,394, sedangkan Stres Kerja memiliki pengaruh paling kecil dengan nilai beta sebesar 0,086.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5. Rangkuman Hasil Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.909 ^a	.826	.819	1.91472	.826	115.356

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingKerja, StressKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 (Model Summary), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,909. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai R Square sebesar 0,826 menunjukkan bahwa sebesar 82,6% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,819 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 81,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja berada pada kategori hubungan yang sangat kuat.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki bidan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga individu merasa betah dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks tenaga kesehatan, lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, karena kondisi kerja yang nyaman membantu menjaga stabilitas emosi dan konsentrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting & Situmorang (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Penelitian tersebut menegaskan bahwa suasana kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai menjadi faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, penelitian Sihombing et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan adanya kerja sama tim yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Harahap (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada sektor tertentu. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta jenis pekerjaan responden. Pada profesi bidan yang memiliki intensitas interaksi tinggi dan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat krusial dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan sektor lain yang lebih bersifat administratif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks rumah sakit, khususnya pada tenaga kesehatan bidan, lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami bidan tidak secara langsung menurunkan ataupun meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Stres kerja sering diasosiasikan sebagai faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja apabila berada pada tingkat yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus. Namun, dalam penelitian ini, kemungkinan besar stres kerja yang dialami masih berada pada tingkat yang dapat dikelola atau dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Dalam profesi kesehatan, tekanan kerja seringkali menjadi bagian inheren dari tugas pelayanan, sehingga individu telah memiliki mekanisme adaptasi tertentu.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Manurung & Samosir (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian tersebut

menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional dan menurunkan motivasi kerja. Demikian pula, penelitian Siregar et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit karena meningkatnya tuntutan pelayanan dan beban administratif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan hubungan sosial yang harmonis. Dalam konteks penelitian ini, dukungan rekan kerja, pengalaman kerja, serta komitmen profesional bidan kemungkinan menjadi faktor yang membantu mengurangi dampak negatif stres terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dalam penelitian ini tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja, karena terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dan mampu mengimbangi dampaknya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima bidan justru berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Secara konseptual, beban kerja seringkali diasumsikan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja apabila melebihi kapasitas individu. Namun, dalam penelitian ini beban kerja kemungkinan dipersepsikan sebagai bentuk tanggung jawab, kepercayaan organisasi, dan kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi profesional. Dalam profesi kesehatan, beban kerja yang tinggi dapat memberikan rasa bermakna terhadap pekerjaan karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hutagalung & Nababan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila individu merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan dukungan organisasi. Selain itu, penelitian Lumban Gaol et al. (2022) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, terutama ketika beban tersebut dianggap sebagai tantangan profesional.

Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Tambunan (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan persepsi individu terhadap beban kerja, sistem manajemen rumah sakit, serta pembagian tugas yang berlaku di masing-masing organisasi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini beban kerja tidak dipandang sebagai tekanan semata, melainkan sebagai faktor yang mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan bidan di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor organisasi maupun faktor psikologis.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat dampak positif beban kerja, sementara stres kerja yang masih dalam batas wajar tidak serta-merta menurunkan kepuasan kerja apabila didukung oleh

sistem kerja yang baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak ditentukan oleh satu variabel tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang bekerja secara bersama-sama.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Samosir et al. (2022) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kondisi psikologis secara simultan memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan sekaligus menjaga kualitas pelayanan rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta pengelolaan stres kerja yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan badan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, O. P., Haiya, N. N., Ardian, I., & Azizah, I. R. (2025). Analisa beban kerja dalam menentukan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 12(2), 122–128. <https://doi.org/10.32539/jks.v10i1.307>
- Busman, S. A., Hamzah, W., Yusuf, R. A., Amelia, A. R., & Nurbaety. (2022). Hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada badan Puskesmas di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(6), 1023–1033. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i6.539>
- Harmawati, F., Susmiati, & Ananda, Y. (2025). Analisis hubungan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Pasaman Barat. *Jurnal Ners*, 9(4), 7631–7648. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i4.51148>
- Irawan, Y. Y., & Perangin-angin, M. A. br. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.111>
- Palit, J. F., & Walangitan, M. D. B. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS. Dr. J. H. Awaloei Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(4), 291–301. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i04.64608>
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96. https://www.researchgate.net/publication/386226074_Pengaruh_Stres_Kerja_Beban_Kerja_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kepuasan_Kerja_Perawat_di_Ruang_Rawat_Inap_Rumah_Sakit_Umum_Daerah_Jampang_Kulon_Provinsi_Jawa_Barat
- Salsabila, P., Musa, M. I., Haeruddin, M. I. W., Kurniawan, A. W., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *work stress* sebagai variabel mediasi pada nakes badan di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi dan Syariah Yapnas*, 6(2), 41–50. <https://journal.alasripublisher.org/jesy/article/view/9>
- Syahputra, F., Razi, T. K., Amelia, K. R., & Afriani, N. (2024). Hubungan masa kerja, beban kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja badan dalam melaksanakan program Manajemen Terpadu Balita

- Sakit (MTBS) di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(1), 20–31. <https://doi.org/10.61579/future.v2i1.57>
- Prabandari, F., Sumarni, S., & Astuti, D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja bidan dalam masa pandemik COVID-19. *Prosiding University Research Colloquium*, 28–36. <https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1159>