

Artikel_Linda Muji Utami_182010200072.docx *by*

Submission date: 06-Jul-2022 07:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 1867082611

File name: Artikel_Linda Muji Utami_182010200072.docx (88.93K)

Word count: 3210

Character count: 20472



1 PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INSTALASI RADIOLOGI RSUD KABUPATEN SIDOARJO

Linda Muji Utami
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Email : lindamujiu@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, work environment and work stress on job satisfaction of radiology installation employees at RSUD Sidoarjo. This study uses a type of quantitative research. The technique used in this study is a non-probability sampling technique with a saturated sample, which is a sampling technique if all members of the population are used as research samples. The sample size in this study were 77 employees of the radiology installation at RSUD Sidoarjo. The results of the study found that organizational commitment partially and simultaneously positive effect on job satisfaction, work environment partially and simultaneously positive effect on job satisfaction and job stress negatively affects job satisfaction.*

Keywords - Organizational Commitment; Work Environment; Job Stress; Job Satisfaction

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampel non probability sampling dengan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 77 karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ditemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci - Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

Utami, Linda Muji. (2022). Effect of Organizational Commitment, Work Environment and Work Stress on Job Satisfaction of Radiology Installation Employees at RSUD Sidoarjo. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo.

5 I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dan terwujudnya tujuan atau cita-cita organisasi maupun perusahaan, tak terkecuali bagi rumah sakit. Oleh karena itu, ketentuan umum yang harus dimiliki oleh rumah sakit salah satunya ialah sumber daya manusia, yakni sesuai dengan UU Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit yang di mana pada Bab V mengenai persyaratan rumah sakit pada pasal 7 ayat (1), "Rumah Sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian dan peralatan". Yang kemudian jelaskan lebih dalam pada Pasal 12 ayat (1) yang berbunyi "Persyaratan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga kerja yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga nonkesehatan". Dalam menjalankan operasionalnya, rumah sakit dituntut untuk melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara prima. Hal tersebut sangat bergantung dengan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas pegawai, komitmen pegawai maupun kerja pegawai.

Organisasi merupakan suatu tempat dimana setiap karyawan yang bekerja di setiap organisasi akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan yang ada di diri karyawan^[1]. Sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang untuk berbuat sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami^[2].

Dalam menjalankan operasionalnya, rumah sakit dituntut untuk melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara prima. Hal tersebut sangat bergantung dengan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas pegawai, komitmen pegawai maupun kinerja pegawai.

Kepuasan kerja (job satisfaction) ialah kondisi emosional yang bersifat menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan sebagaimana para karyawan memberikan pandangan pada pekerjaan mereka^[3]. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek atau faktor yaitu meliputi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Kharis, 2010:77).^[4]

Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.^[5]

Stres kerja menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.^[6]

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Jalan Mojopahit, Nomor 667, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Pada tanggal 08 September 2008, berdasarkan SK Bupati No. 188/1299/404.1.1.2/2008 RSUD Kabupaten Sidoarjo ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status BLUD penuh. Status RSUD Kabupaten Sidoarjo saat ini adalah Rumah Sakit Umum Pemerintah kelas B Pendidikan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo. RSUD Kabupaten Sidoarjo bertekad untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat demi terwujudnya kesehatan masyarakat, sesuai dengan motto yang dimiliki RSUD Kabupaten Sidoarjo yang berbunyi “Kesembuhan anda adalah kebahagiaan kami”. Nilai dasar yang dianut oleh RSUD Kabupaten Sidoarjo adalah profesional, integritas dan beretika.

Didalam kenyataannya, seringkali karyawan merasa kurang puas atas pekerjaannya, meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan RSUD Kabupaten Sidoarjo agar setiap karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Beberapa upaya yang dilakukan RSUD Kabupaten Sidoarjo adalah, selalu berusaha untuk memberikan wewenang dan ruang bagi karyawan untuk terus mengembangkan kreatifitasnya, selain itu lingkungan kerja di RSUD Sidoarjo di desain senyaman mungkin agar karyawan betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian fasilitas juga dilakukan untuk membuat karyawan merasa di hargai seperti pemberian fasilitas AC (*air conditioner*) disetiap ruangan kerja serta menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu aktifitas kerja karyawan.

II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan analisis kualitas data. Dalam hal ini dapat digunakan untuk mengetahui adanya hubungan (korelasi) antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan bantuan program aplikasi komputer bernama SPSS (*Statistikal Package for the Social Sciens*) versi 22. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016).^[7] Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 77 karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala interval dalam pengukuran yang dinilai berdasarkan skor. Skala *Likert* digunakan untuk mengetahui hasil penilaian masing-masing variabel yang di teliti dan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, (Sugiyono, 2017).^[8] Penelitian yang dilakukan peneliti ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sidoarjo, Jalan Mojopahit No. 667, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215. (031) 8961649. Dilakukan pada Instalasi Radiologi Sentral.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas 77 responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1_1	0.971**	≥ 0,2242	Valid
X1_2	0.993**	≥ 0,2242	Valid
X1_3	0.993**	≥ 0,2242	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung \geq R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2_1	0.686**	$\geq 0,2242$	Valid
X2_2	0.852**	$\geq 0,2242$	Valid
X2_3	0.743**	$\geq 0,2242$	Valid
X2_4	0.397**	$\geq 0,2242$	Valid
X2_5	0.852**	$\geq 0,2242$	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung \geq R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Stres Kerja (X3)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3_1	0.644**	$\geq 0,279$	Valid
X3_2	0.859**	$\geq 0,279$	Valid
X3_3	0.614**	$\geq 0,279$	Valid
X3_4	0.598**	$\geq 0,279$	Valid
X3_5	0.859**	$\geq 0,279$	Valid
X3_6	0.859**	$\geq 0,279$	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung \geq R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Stres Kerja (X3) adalah Valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y_1	0.829**	$\geq 0,279$	Valid
Y_2	0.829**	$\geq 0,279$	Valid
Y_3	0.761**	$\geq 0,279$	Valid
Y_4	0.659**	$\geq 0,279$	Valid
Y_5	0.829**	$\geq 0,279$	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung \geq R tabel , sehingga seluruh data hasil penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah Valid.

b) Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,985	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,744	Reliabel
Stres Kerja	0,829	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,897	Reliabel

Sumber : SPSS

Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00241932
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,052
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas dalam penelitian ini, nilai residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,128 \geq 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

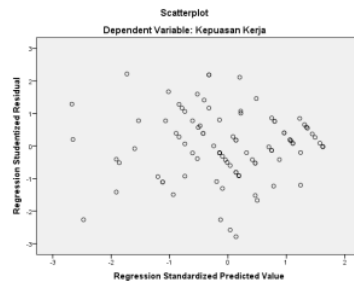
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,276	3,628
,113	8,831
,111	9,025

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 3,628 (<10), Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 8,831 (<10) dan Variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 9,025 (<10). Sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Pada gambar scatterplot terlihat bahwa titik – titik yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah serta menyebar tidak membentuk pola. Sehingga model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda ⁶Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,670	1,304		,514	,609		
Total X1	,592	,144	,412	4,113	,000	,276	3,628
Total X2	1,033	,188	,859	5,496	,000	,113	8,831
Total X3	-,337	,147	-,361	2,283	,025	,111	9,025

a. Dependent Variable: Total Y

⁶ Sumber: Hasil Output SPSSBerdasarkan tabel ⁶ diatas untuk nilai regresi linear berganda adalah

$$Y = 0,670 + 0,592X1 + 1,033X2 - 0,337X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

⁶ = Stres Kerja

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di analisis sebagai berikut :

- Dari persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja sama dengan nol, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,981.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,605 atau 60,5% ¹, menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan nilai komitmen organisasi satu persen maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai sebesar 0,605 atau 60,5%.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,284 atau 28,4%, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap peningkatan nilai lingkungan kerja satu persen maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai sebesar 0,284 atau 28,4%.
- Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,364 atau 36,4% ¹ menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan stres kerja berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai stres kerja satu persen maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,364 atau 36,4%.

4. Uji Hipotesis

a) Uji-t

Tabel 9. Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,670	1,304		,514	,609		
Total X1	,592	,144	,412	4,113	,000	,276	3,628
Total X2	1,033	,188	,859	5,496	,000	,113	8,831
Total X3	-,337	,147	-,361	2,283	,025	,111	9,025

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Output SPSS

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel 9. diatas mengenai uji parsial sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (X1)

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi sebesar 7,426, nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,426 > 1,993$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo

2. Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,237, nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,237 > 1,993$) dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo.

3. Stres Kerja (X3)

Nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 2,338, nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,338 < 1,993$) dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel stres kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo.

b) Uji-F

Tabel 10. Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538,549	3	179,516	96,250	.000 ^b
Residual	136,152	73	1,865		
Total	674,701	76			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 diatas menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar 141,510, sedangkan hasil dari perhitungan F_{tabel} dengan tingkat distribusi signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 2,73. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($141,510 > 2,73$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan, "komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo" dapat diterima. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Angga Pratama (2018).^[9] yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan, "lingungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi

radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo” dapat diterima. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Hafidz dan Mahfudiyanto (2021) ^[10] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan, “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo” dapat diterima. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rahma Yuliani (2018) ^[11] yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Secara statistik pada pengujian ini telah membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Maka hipotesis keempat yang menyatakan, “komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo” dapat diterima.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui seberapa pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, Komitmen Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hipotesis pertama yang dilakukan peneliti terbukti dan dapat diterima.

Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dibuktikan bahwa apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang membuat karyawan itu sendiri merasa aman dan nyaman, maka dapat dipastikan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hipotesis kedua yang dilakukan peneliti dapat terbukti dan diterima.

Stres Kerja (X₃) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan instalasi radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dibuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasa oleh karyawan maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja menurun maka tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti dapat terbukti dan diterima.

Komitmen Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Stres Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi RSUD Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini telah terbukti dan bisa diterima

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini, terimakasih kepada ayah, almh. Ibuk, mbak anggre dan adik didit yang saya cintai sekaligus teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan penuh kepada peneliti, serta terima kasih untuk teman teman radiografer RSUD Sidoarjo yang telah memberikan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [2] Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] H. Handoko, Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPF, 2012.
- [4] Kurniawan, Muhammad. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). Jurnal akuntansi Vol 1 (No. 3).

- [5] Pioh, Nancy L. dan Tawas Hendra N. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PNS di kantor kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA* Vol 4 (No. 2).
- [6] Yasa, I Gede Redita, dkk. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229.
- [7] Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- [8] Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Bandung: Hidayatul Quran Kuningan. 2019.
- [9] Pratama, Angga. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak* Vol 1 (No. 3)
- [10] Hafidh, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation* Vol 3(2017), 339–351
- [11] Yuliani, Rahma. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan* Vol 2 (No. 2)

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unipasby.ac.id Internet Source	3%
2	media.neliti.com Internet Source	2%
3	acopen.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini . "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	2%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
7	123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On