

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.872>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Effect of Organizational Commitment, Work Environment and Work Stress on Job Satisfaction of Radiology Installation Employees at Hospital

Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Radiologi Rumah Sakit

Linda Muji Utami, lindamujiu@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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.

Published date: 2022-10-18 00:00:00

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 kinerja 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 nyaman 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.

Metode Penelitian

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.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

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

Table 1. Hasil Uji Validitas 77 responden Variabel Komitmen Organisasi (X1) Sumber : SPSS

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

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

Table 2. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) Sumber : SPSS

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

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

Table 3. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Stres Kerja (X3) Sumber : SPSS

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

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

Table 4. Hasil Uji Validitas 77 Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y) Sumber : SPSS

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

Uji Realibilitas

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

Table 5. Hasil Uji Reabilitas Sumber : SPSS

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

Uji Normalitas

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

Table 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Sumber: Hasil Output SPSS

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

Uji Multikolinieritas

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

Table 7. Uji Multikolinieritas 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 multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

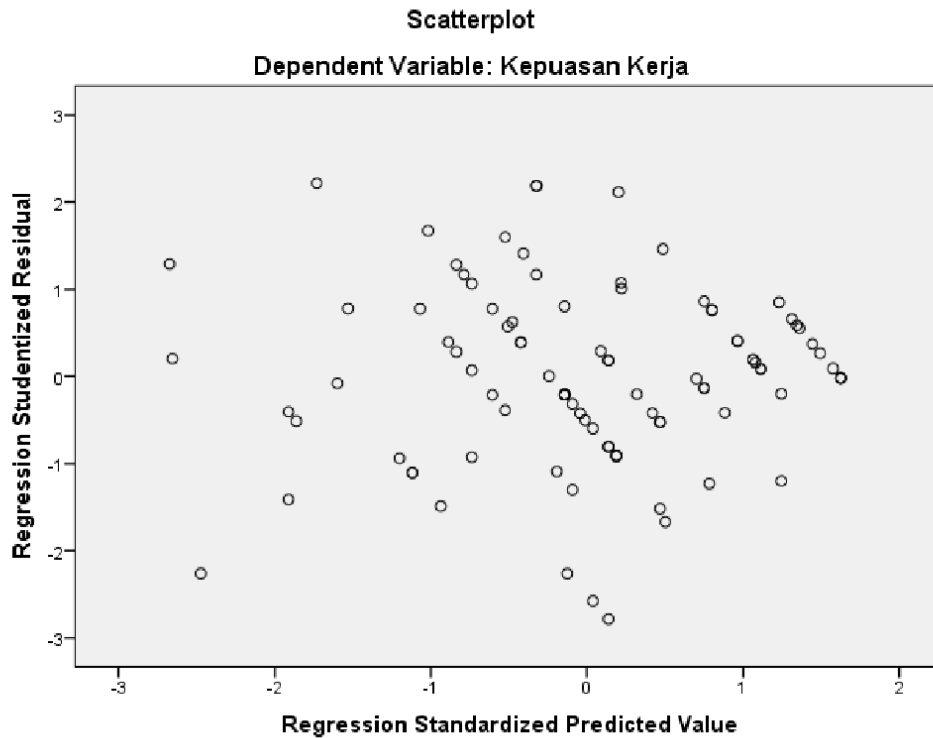


Figure 1. Uji Heterokedastisitas

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.

Coefficients a

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

Table 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai regresi linier berganda adalah

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

Keterangan :

Y =Kepuasan Kerja

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Stres Kerja

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

1. 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.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,605 atau 60,5%, 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%.
3. 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%.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,364 atau 36,4% 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%.

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

	Total X3	-,337	,147	-,361	2,283	,025
a. Dependent Variable: Total Y						

Table 9. Uji-t Sumber: Hasil Output SPSS

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

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.

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.

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.

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538,549	3	179,516	96,250	.000b
	Residual	136,152	73	1,865		
	Total	674,701	76			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						

Table 10. Uji-F 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).

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.

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.

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

Berdasarkan hasil pada analisis regresi linear 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.

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.

Simpulan

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.

References

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 Personaliala Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 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. JIIP - 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)