

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Puskesmas Sewo Kabupaten Soppeng

Umar, Mansur & Hikmah

Universitas Lamappoleonro

Email: umar@unipol.ac.id, mansur@unipol.ac.id, hikmah@unipol.ac.id

Abstract

The research problem formulation in this study is whether job stress has a positive and significant effect on nurses' job satisfaction at the Sewo Community Health Center, and whether work motivation has a positive and significant impact on nurses' job satisfaction at the Sewo Community Health Center. This research was conducted at the Sewo Community Health Center, located in Sewo Village, Lalabata District, Soppeng Regency, on Jalan Harun Sewo. The research design was explanatory and used quantitative methods. Descriptive research aims to explain the cause-and-effect relationship between variables. The goal is to investigate why a particular event or phenomenon occurs and how one variable influence or explains changes in another variable. Explanatory research aims to provide a deeper understanding of the underlying factors that influence observed patterns or behaviors. To determine the effect of job stress and work motivation on nurse satisfaction at the Sewo Community Health Center, multiple regression analysis was used. From the results of the multiple linear regression analysis, it can be concluded that job stress, work motivation, and the organizational climate influence nurses' job satisfaction at the Sewo Community Health Center. Based on the discussion and conclusion of this study, it is evident that work stress and work motivation have a positive and significant effect on nurses' job satisfaction at the Sewo Community Health Center. This has important implications for practice. For the Sewo Community Health Center, this study can be used as evaluation material and input for management to maintain Nurse Job Satisfaction. For academics or other researchers, it is hoped that they can develop other variables that can influence work stress and work motivation on nurse satisfaction. The suggestion is to conduct further research by adding additional variables to the study so that factors beyond work stress and work motivation can be examined in relation to nurse satisfaction, empowering us with a more comprehensive understanding of the factors at play.

Keywords work stress, work motivation, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis, sebuah perusahaan perlu mengembangkan strategi yang kuat dan adaptif. Ini termasuk memahami pasar dan pesaing, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta inovasi berkelanjutan. Penting juga untuk menjaga hubungan baik dengan pelanggan/ masyarakat melalui pelayanan yang baik dan komunikasi efektif. Penggunaan teknologi dan analisis data dapat membantu dalam mengidentifikasi tren dan peluang baru. Fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar juga menjadi kunci dalam tetap kompetitif di dunia bisnis yang terus berkembang. Perusahaan juga selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan/ masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada individu atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan aset berharga yang berperan penting dalam

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menciptakan, mengembangkan, dan menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat atau pasar. Mengelola SDM dengan baik adalah kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi, karena tenaga kerja yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam (Adawiah, 2023) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang disebut sebagai pegawai atau karyawan. SDM ini merupakan suatu asset yang penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Stres adalah reaksi emosional dan fisik yang muncul ketika seseorang merasa tertekan atau menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan eksternal maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan, hambatan, peristiwa kehidupan yang menegangkan, atau perubahan dalam lingkungan. (Hariandja, 2009). Manajemen stres di tempat kerja melibatkan beberapa langkah penting untuk mengidentifikasi dan mengelola stresor yang mempengaruhi karyawan. Organisasi yang efektif akan berusaha untuk mengurangi atau menghilangkan stresor-stresor yang dapat dihindari, serta menyediakan dukungan yang diperlukan bagi karyawan yang mengalami stres. (Luthans, 2006).

Menurut (Andi Adawiah, 2023) Motivasi adalah motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam sebuah instansi. Motivasi ini melibatkan faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja dan berkontribusi secara produktif dalam lingkungan kerja. Perawat adalah bagian yang sangat penting dari industri perawatan kesehatan, dan menjaga perawat tetap bersemangat dan puas dengan pekerjaan mereka adalah kunci untuk memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas kepada pasien.

Pengelolaan stres kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja seorang perawat dan merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang memahami dan mengambil tindakan untuk mengatasi stres kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif. Dengan memperhatikan pengelolaan stres kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra positif organisasi di mata karyawan dan pelanggan.

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan persepsi mereka tentang sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi atau tidak memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka. (Luthans, 2006). Kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki berbagai manfaat, termasuk karyawan yang lebih bersemangat, lebih produktif, dan cenderung bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

banyak organisasi berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi persepsi tersebut. Ini adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dan pengembangan sumber daya manusia (HRD) di berbagai organisasi.

Perawat adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi kesehatan, terutama di rumah sakit. Mereka sering disebut sebagai "ujung tombak" atau tulang punggung dari sistem perawatan kesehatan karena peran kunci yang mereka mainkan dalam memberikan perawatan kepada pasien. Kepuasan kerja perawat sangat penting untuk kualitas perawatan yang diberikan dan produktivitas staf. Faktor-faktor seperti jadwal kerja yang fleksibel, dukungan manajerial, dan pelatihan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan, akibatnya, kualitas perawatan yang diberikan.

Pada Puskesmas Sewo mencerminkan tantangan yang sering dihadapi oleh perawat di berbagai fasilitas kesehatan. Beban kerja yang tinggi, khususnya saat terjadi lonjakan pasien atau situasi darurat, serta perbedaan tanggung jawab antara perawat di berbagai unit, dapat menciptakan tekanan dan stres yang signifikan pada perawat. Mengelola stres dan memberikan dukungan yang memadai kepada perawat adalah kunci untuk menjaga kesejahteraan mereka dan memastikan pelayanan perawatan kesehatan yang berkualitas kepada pasien.

Selain itu, pada Puskesmas Sewo ditemukan adanya kekurangan penghargaan, terutama dalam bentuk imbalan, dapat memiliki dampak negatif pada motivasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Imbalan adalah salah satu cara penting untuk menghargai kerja keras dan pencapaian karyawan, termasuk perawat. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih terlibat, produktif, dan puas dalam pekerjaan mereka. Pada Puskesmas Sewo terdapat sejumlah masalah yang sering terkait dengan stres kerja, motivasi kerja yang kurang kondusif, dan ketidakpuasan perawat yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien di Puskesmas Sewo. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo Kabupaten Soppeng. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo Kabupaten Soppeng.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson dan Hasibuan dalam (Asmini, et al 2023) , Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien upaya manusia untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Adawiah, 2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang disebut sebagai karyawan atau pegawai. SDM ini merupakan suatu aset yang penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional: (1) Fungsi Manajerial terdiri dari (a) Perencanaan Fungsi perencanaan mencakup penetapan talenta yang mendukung bisnis sudah diatur; (b) Organisasi Fungsi organisasi adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personil, dan faktor fisik; (c) Pengarahan Pengarahan yaitu membantu karyawan bekerja secara efektif melalui perintah-perintah motivasi; (d) Pengendalian Perlu memantau pelaksanaan, membandingkannya dengan rencana, dan mengoreksi setiap penyimpangan atau jika rencana yang dibuat perlu disesuaikan kembali. (2) Fungsi Operasional terdiri dari (a) Pengadaan. Personalia dan pelatihan kualitas, dengan perolehan formulir aplikasi, seleksi, persiapan, evaluasi, psikotes, dan wawancara kerja. (b) Pengembangan. Fungsi pengembangan karyawan atau karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan oleh Fayol dan modifikasinya akan berjalan dengan baik pada suatu organisasi atau perusahaan apabila ada sumber daya manusia yang berperan penting. Oleh karena itu, muncul studi MSDM, Menurut Mondy (2008), MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko dalam (Oktaviani et al., 2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stress secara berlebihan dan tidak segera ditangani maka, akan menghambat aktivitas sehari-hari serta mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan dapat memiliki dampak yang signifikan pada individu dan organisasi. Dengan mengidentifikasi, mengelola, dan mengurangi stres kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sementara karyawan dapat merasa lebih bahagia dan sehat dalam menjalani pekerjaan mereka. Sejumlah gejala atau tanda-tanda yang dapat muncul pada karyawan yang mengalami stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan atau berat dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013). stres yang dialami karyawan dapat memiliki konsekuensi yang merugikan tidak hanya untuk individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi konsekuensi stres terhadap organisasi, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah seperti menyediakan program manajemen stres, mendukung kesehatan mental karyawan, mempromosikan budaya kerja yang seimbang, dan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja. Investasi dalam kesejahteraan karyawan dapat membantu menjaga produktivitas yang tinggi dan menjaga karyawan yang berkinerja baik tetap berada di organisasi.

2.4 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja adalah tanda atau gejala yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya stres kerja pada individu atau di lingkungan kerja. Indikator stres kerja dapat berupa

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

gejala fisik, emosional, perilaku, atau situasional yang mengisyaratkan bahwa seseorang atau organisasi mengalami tingkat stres yang tinggi. menurut Afandi (dalam Qoyyimah, 2019, hlm. 13) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut. (1) Tuntutan Tugas, Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin. (2) Tuntutan Peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. (3) Tuntutan Antar pribadi, Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. (4) Struktur Organisasi, Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. (5) Kepemimpinan Organisasi, Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat motivasi kerja yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Tindakan mengidentifikasi stres kerja sangat penting untuk dilakukan, baik sebagai individu maupun organisasi, untuk mengambil tindakan yang tepat. Tindakan ini dapat mencakup manajemen stres, dukungan kesehatan mental, perubahan dalam kebijakan dan praktik kerja, atau langkah-langkah lain yang dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

2.5 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Siagian (2004) dalam (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 837) motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang ada pada diri individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi dalam manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sementara Robbins (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan–tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing–masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Frederick Herzberg - Teori Dua Faktor (2012), adalah sebagai berikut : (1) Prestasi: Karyawan merasa puas dan termotivasi ketika mereka mencapai hasil yang baik dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian tersebut. (2) Pengakuan: Pujian dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja. (3) Pekerjaan Itu Sendiri: Karyawan merasa puas dengan tugas-tugas yang menantang dan menarik. (4) Tanggung Jawab: Karyawan termotivasi ketika mereka memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan mereka. (5) Kesempatan untuk berkembang: Karyawan merasa termotivasi ketika mereka memiliki peluang untuk belajar dan berkembang.

2.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas, senang, atau bahagia dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Kepuasan kerja memiliki dampak penting pada produktivitas, kesejahteraan, dan retensi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, lebih berkontribusi, dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (HRM) sering berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan dan praktik yang sesuai. Menurut Mangkunegara dalam (Goldwin et al., 2019) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Luthans (2011), Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi lima dimensi yang berbeda adalah pendekatan yang umum digunakan dalam survei dan penelitian kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja sering melibatkan survei atau kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lima dimensi ini. Data yang diperoleh dari survei tersebut dapat memberikan wawasan yang berharga kepada organisasi untuk memahami tingkat kepuasan karyawan, mengidentifikasi masalah potensial, dan merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ini merupakan langkah penting dalam upaya menjaga karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas serta retensi di dalam organisasi.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

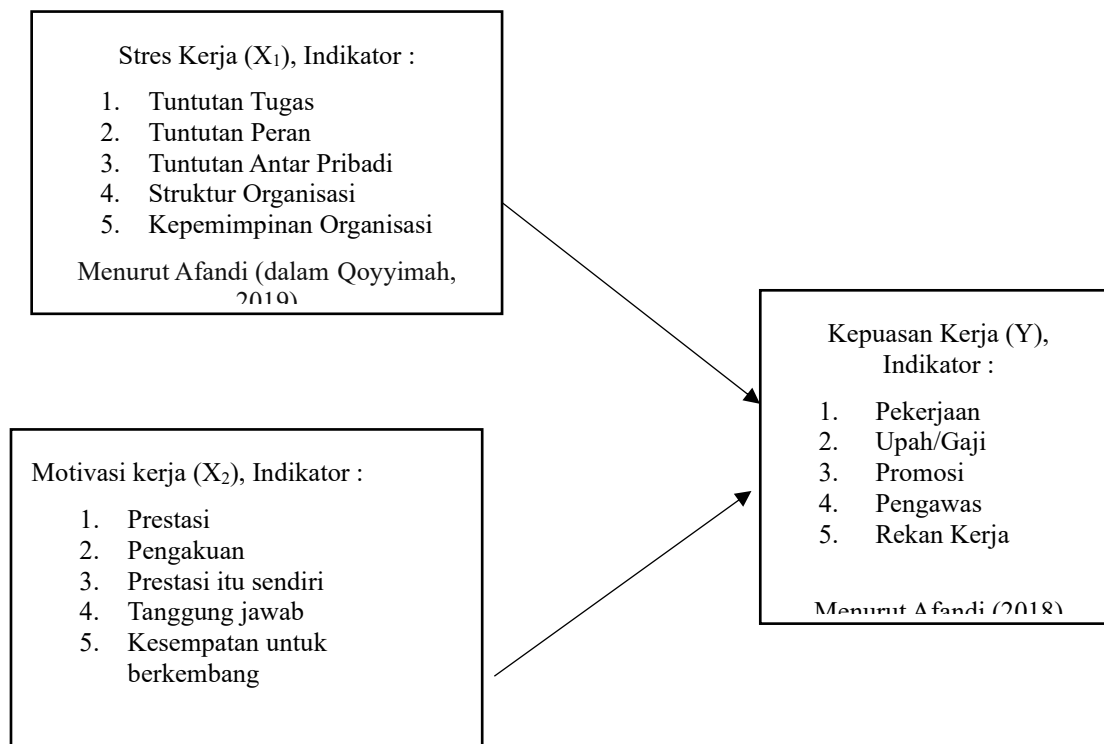
21-23 Oktober 2025

2.8 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah tanda atau pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Indikator ini membantu organisasi untuk memahami sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Pengukuran kepuasan kerja haruslah secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut. (1) Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. (2) Upah/Gaji. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. (3) Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. (4) Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. (5) Rekan Kerja. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memahami indikator kepuasan kerja, organisasi dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kondisi kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir teoritis dari penelitian seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 1 Kerangka Pikir



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis dalam penelitian ini : Diduga stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif. *explanatory research* adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk menginvestigasi mengapa suatu peristiwa atau fenomena tertentu terjadi dan bagaimana satu variabel memengaruhi atau menjelaskan perubahan pada variabel lain. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor mendasar yang memengaruhi pola atau perilaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sewo yang beralamat di Harun Sewo, Kelurahan Bila, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan.

Definisi operasional dalam penelitian ini antara lain : (1) Stres Kerja: Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan mengalami ketegangan yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Stres kerja dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, termasuk keadaan psikologis, emosi, dan kondisi fisik mereka. Untuk mengatasi stres kerja dan mencegah dampak negatifnya, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Ini bisa mencakup mendukung keseimbangan kerja-hidup, memberikan dukungan emosional dan psikologis, mengelola beban kerja dengan bijak, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan juga dapat mengambil inisiatif untuk mengelola stres mereka dengan teknik-teknik seperti meditasi, olahraga, atau berkonsultasi dengan profesional kesehatan mental. (2) Motivasi kerja: Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk berusaha keras, mencapai tujuan, dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan energi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka serta bagaimana mereka merasakan pekerjaan mereka. (Asmini, Andi Adawiah, 2023). (3) Kepuasan Kerja: Menurut Mila Badriyah (2015) Pengertian kepuasan kerja menurut Mila Badriyah adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. (Rahmah et al., 2022).

Populasi adalah keseluruhan kumpulan individu atau unit yang memiliki karakteristik tertentu yang sedang dianalisis atau diteliti dalam sebuah studi atau penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Puskesmas Sewo. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Puskesmas Sewo yang berjumlah 42 karyawan. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (Sugiono 2001) Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh perawat pada Puskesmas Sewo.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Wawancara: Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu. (2) Studi Pustaka: Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka, atau *literature review*, adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyusun informasi dari berbagai sumber literatur terkait dengan topik atau masalah penelitian tertentu. Tujuannya adalah untuk memahami apa yang sudah diketahui, mengidentifikasi celah dalam pengetahuan, dan menetapkan konteks untuk penelitian baru. (3) Kuesioner: Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Data diambil melalui respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Data Primer: Data primer adalah Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan oleh pihak lain. Ini memastikan keaslian dan akurasi data. Data primer melibatkan pengamatan atau pencatatan langsung terhadap fenomena yang sedang dipelajari. Ini bisa berupa pengamatan visual, pengukuran, atau pengumpulan respons langsung dari responden. (2) Data Sekunder: Data sekunder adalah Data sekunder berasal dari sumber yang telah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Peneliti tidak terlibat dalam proses pengumpulan data tersebut. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai jenis bahan pustaka, termasuk buku, jurnal-jurnal ilmiah, laporan penelitian, dokumen resmi, dan sumber-sumber lain yang relevan.

Teknik Analisis Data terdiri dari (1) Metode Analisis Kualitatif: Analisis kualitatif adalah metode analisis yang lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, dan tidak melibatkan penggunaan model matematika, statistik, atau ekonometrik seperti dalam analisis kuantitatif . Analisis kualitatif memiliki peran yang penting dalam penelitian, terutama dalam menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek yang lebih kompleks dan sulit diukur dalam bentuk angka statistik. (Iqbal Hasan, 2002). (2) Metode Analisis Kuantitatif: Analisis kuantitatif adalah pendekatan analisis yang melibatkan penggunaan alat-alat analisis berbasis kuantitatif, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik, untuk mengolah data dan menghasilkan temuan dalam bentuk angka-angka. Analisis kuantitatif memiliki kelebihan dalam menghasilkan data yang dapat diukur dan dapat

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

dianalisis secara statistik, yang membantu dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang lebih tegas. Pendekatan ini cocok untuk penelitian yang ingin mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan mengukur dampak numerik dari variabel-variabel tertentu. (Iqbal Hasan, 2002).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kepuasan Kerja

b₁ = Koefisien regresi stress kerja

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ = Stres kerja

X₂ = Motivasi kerja

e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Puskesmas Sewo. Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Puskesmas Sewo. Sehingga H₁ yang menduga stres kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) perawat Puskesmas Sewo diterima. Stres kerja yang terdiri atas 4 indikator seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2006) dapat digolongkan antara lain stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, serta stresor individu dan motivasi kerja terdiri enam indikator seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007) yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo. Stres dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Tukimin (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astina dan Srianthi (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Newstrom dan Davis (2004) bahwa iklim dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan adanya imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan rincian, stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Puskesmas Sewo. Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Puskesmas Sewo. Sehingga H_3 yang menduga motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) perawat Puskesmas Sewo diterima. Motivasi kerja yang terdiri enam indikator seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007) yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada Puskesmas Sewo. Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian Astina & Srianthi (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Newstrom dan Davis (2004) bahwa iklim dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan adanya imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap motivasi kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Perawat (Y) pada Puskesmas Sewo. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan perawat (Y) pada Puskesmas Sewo. Bagi Puskesmas Sewo, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan Kepuasan Kerja Perawat.

Referensi

- Adawiah, A. M. S. D. M. (2023). *Sumber daya manusia (Konflik dan pengelolaan sumber daya manusia)* (M. S. Dr. Asmini & M. S. Yusri, Eds.; Vol. 1). Amerta Media. <https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>
- Adawiah, A. B. (2023). Pengaruh motivasi dan tim kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Jurnal*, 20, 203–213.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asih, G. Y., Hardani, W., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmar, Z. (2004). *Pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di FPMIPA UPI*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Asmini, & Adawiah, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng. *Jurnal*, 8(2), 154.
- Davis, M. H., et al. (2004). Cognitions associated with attempts to empathize: How do we imagine the perspective of another? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1625–1635.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Fred Luthans. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi.
- Goldwin, R., C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanimas Soap Industries (Perusahaan manufaktur dan eksportir sabun). *Business and Management*, 4(1), 208–210.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku organisasi* (D. Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. (2007). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan*. Jakarta: Grafindo.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktaviani, D. N., Irmayanti, N., & Putra, U. W. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya*, 2(1), 20–28.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Rahmah, P., Atmasari, Y., Ramli, M. A., Minarti, A., Waru, M. V., & Bangki, R. (2022). Analisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pasien pada Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2089. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2082>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Buku 1, Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan motivasi kerja: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)