

## Stres Kerja Dalam Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Rekam Medik RS Immanuel Bandung)

Yana Sonjaya<sup>1</sup>, Delia Nopianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Administrasi, ASM Ariyanti

e-mail: [yanasonjaya@ariyanti.ac.id](mailto:yanasonjaya@ariyanti.ac.id)

<sup>2</sup>S1 Manajemen, STIE Tridharma

e-mail: [deliano@gmail.com](mailto:deliano@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 21 Mei 2022

Revised: 13 Juni 2022

Accepted: 13 Juni 2022

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja, kepuasan kerja karyawan serta menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Jumlah karyawan Rekam Medik berjumlah 42 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan Non-Probability Sampling sehingga seluruh karyawan diikutsertakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan gambaran mengenai stres kerja sebesar 41.97% yang berarti tergolong cukup, gambaran mengenai kepuasan kerja sebesar 65% yang berarti tergolong tinggi. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung mempunyai hubungan yang negatif dan tidak signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

**Keywords:** Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja

---

Correspondence author: Yana Sonjaya; [yanasonjaya@ariyanti.ac.id](mailto:yanasonjaya@ariyanti.ac.id); Bandung; Indonesia

## PENDAHULUAN

Perusahaan akan selalu berupaya untuk menciptakan pelayanannya dalam bentuk terbaik agar pelanggannya merasa puas. Modal pokok dari terciptanya pelayanan yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Salah satu masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah stres kerja, dimana hal ini sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Hal ini juga terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut

bertambah pula. Stres karyawan harus sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Rumah Sakit (RS) Immanuel merupakan rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan baik serta terorganisir, juga dijadikan sebagai sarana pendidikan oleh Sekolah Tinggi Kesehatan Immanuel (STIKI) dan Universitas Kristen Maranatha. Dalam pelayanannya pada masyarakat memiliki peran yang besar dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Semua karyawan di dalam organisasi yang memberikan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung kepada pelanggan bertanggung jawab terhadap mutu yang mereka berikan. Salah satu organisasi yang berpengaruh adalah pelayanan rekam medik, yaitu unit pelayanan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan, penyediaan dan terjaminnya keamanan rekam medik di Rumah Sakit Immanuel.

Ketika ditemukan kekurangan dalam pelayanan rekam medik maka tim akreditasi akan memberikan pengarahannya kembali dan perbaikan-perbaikan kerja, hal ini kemudian muncul tugas baru atau kebijakan baru yang membuat karyawan harus menyesuaikan kembali. Masih adanya pelayanan yang belum optimal apalagi kondisi dalam masa pandemi membuat naiknya tingkat stress karyawan. Dengan banyaknya peranan dan tugas karyawan rekam medik dalam memberikan pelayanan terbaik penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut antara stres kerja dan kepuasan kerja yang berefek pada fisik dan psikologi.

### **Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai stres kerja yang dialami karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung?

### **Tujuan**

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja yang dialami karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

### **Manfaat**

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh

stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

## 2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran bagi mengenai keadaan karyawan dalam hal stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu dapat menjadi bahan masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kedisiplinan dan tindakan-tindakan positif dari karyawan yang membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, atau memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajer Rekam medik Rumah Sakit Immanuel Bandung terutama yang berhubungan dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah

## **KAJIAN LITERATUR**

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Adapun pengertian MSDM menurut Hasibuan (2013 : 10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Hasibuan (2013 : 14) mengemukakan bahwa peranan-peranan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan naik vertikal maupun horizontal.
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Waluyo (2013 : 127), “kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan

situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis”. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif berupa rasa senang dan nyaman dari karyawan terhadap perkerjaannya yang dapat menghasilkan keberhasilan dan ketepatan dalam bekerja.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Wijono (2010 : 128) menjelaskan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a) Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b) Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi formal.
- c) Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d) Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e) Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah

### **Dampak Dari Kepuasan Kerja**

Menurut Waluyo (2013 : 128) terdapat beberapa dampak dari kepuasan kerja, sebagai berikut :

- a) Dampak Terhadap Produktivitas  
Dengan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul
- b) Dampak Terhadap Ketidakhadiran Kerja  
Tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mengindar dari tanggung jawab, dan lain-lain.
- c) Dampak Terhadap Kesehatan  
Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitu pun sebaliknya jika terjadi penurunan.

## **Stres Kerja**

Menurut Waluyo (2013 : 92), "Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja". Stres kerja adalah ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dan didapatkan oleh karyawan atas pekerjaannya yang kemudian berpengaruh kepada kondisi fisik dan/atau psikisnya. Wijono (2010 : 146) menjelaskan ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari beberapa faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara psikologis, fisiologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

## **Faktor-faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja**

Menurut Fathoni (2006 : 130) ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karyawan, yaitu :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti ana, istri, mertua, dan lain-lain.

## **Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Terbuktinya hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh As'ad (2010) bahwa salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan ialah kepuasan psikologi. Kepuasan psikologi erat kaitannya dengan keadaan jiwa karyawan. Kepuasan psikologi tersebut mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat. Hal ini telah menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

## **Cara Menghilangkan Sumber Stres di Tempat Kerja**

### *a) Remove the stressors*

Salah satu solusi terbaik untuk menghilangkan sumber stres di tempat kerja adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka. Sumber stres yang berhubungan dengan tugas dapat diminimumkan lebih efektif melalui seleksi dan penempatan pegawai sehingga persyaratan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

b) *With drawing from the stressors*

Pegawai biasanya mengalami stres ketika tinggal dan bekerja dalam kultur yang berbeda. Perlu waktu dan keinginan yang kuat agar mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan baru tersebut

c) *Changing stress perceptions*

Tingkat stres yang dialami karyawan dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Hal ini disebabkan oleh perbedaan persepsi. Oleh karena itu stres sebenarnya dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada.

d) *Controlling the consequences of stress*

Terkadang karyawan tidak bisa mengendalikan stres yang mereka alami, perilaku disfungsi seperti mengonsumsi alkohol atau obat-obatan bisa saja terjadi. Namun program gaya hidup sehat akan membantu karyawan belajar bagaimana menjalani gaya hidup yang sehat. Hal ini tentu tidak semua orang mampu melakukannya, kebanyakan orang perlu orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasi dengan baik.

e) *Receiving social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stres yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang bisa dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stres yaitu: Pertama, memperbaiki persepsi mereka bahwa mereka bernilai dan berguna. Kedua, menyediakan informasi untuk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stres. Ketiga, dukungan emosional dari yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stres.

## **METODE PALAKSANAAN**

Penulis melakukan dengan menggunakan metode penelitian survei, yaitu menurut Akdon dan Riduwan (2013 : 49) bahwa “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Disini penulis hanya menekankan pada pengamatan mengenai pengaruh stres kerja untuk kemudian melihat pengaruhnya kepada kepuasan kerja karyawan. Untuk pengujian ini diperlukan serangkaian langkah-langkah yang akan dimulai dari populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, operasionalisasi variabel, uji validitas data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Menurut Istijanto (dalam Sunyoto, 2013 : 21), data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang

peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Data primer yang digunakan penulis adalah data dari karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian serta data-data yang berasal dari Rumah Sakit Immanuel terutama bagian Rekam Medik.

### **Pengumpulan Data**

#### **Metode Observasi**

Metode observasi menurut Sunyoto (2013:22) adalah “Metode yang digunakan peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan”.

#### **Kuisisioner**

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternatif jawaban (Sunyoto, 2013 :23). Untuk setiap pertanyaan positif dan negatif akan diberi nilai dengan menggunakan skala Likert. Dimana menurut Akdon dan Riduwan (2013 : 87), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

#### **Kepustakaan**

Setiap penelitian memerlukan bahan yang bersumber dari perpustakaan. bahan ini meliputi buku-buku, majalah-majalah, pamflet, dan bahan dokumenter lainnya. (Nasution, 2008 : 145).

#### **Populasi**

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2014 : 138), dalam metode penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Oleh karena itu populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian, maka opulasi penelitian adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

#### **Sampel**

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*, yaitu dalam Akdon dan Riduwan (2013 : 61) adalah teknik sampling yang

tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Seluruh karyawan di bagian Rekam Medik Rumah Sakit Immanuel Bandung yaitu berjumlah 42 orang dijadikan sampel penelitian.

### **Operasional Variabel**

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung oleh variabel lain, sedangkan variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang besar kecilnya tergantung pada variabel bebas. (Sunyoto, 2013 : 24). Berdasarkan judul penelitian tentang "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan", variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja ( X ) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja ( Y ) sebagai variabel tidak bebas.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Sunyoto, 2013 : 85). Uji Validitas dilakukan terhadap alat ukur berupa angket yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terhadap variabel Stres Kerja dan Kepuasan kerja menggunakan aplikasi SPSS 20.

### **Uji Reabilitas**

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2014 : 136), reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji reabilitas atau keandalan alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini digunakan *Reability Analysis* pada aplikasi SPSS v 20. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach 's alpha* ( $\sigma$ ) > 60 % (0.60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\sigma$ ) < 60 % (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

## **HASIL**

Interpretasi dari output SPSS v 20 pada variabel X diatas adalah sebagai berikut:

- a) N adalah jumlah data, yaitu sebanyak 42
- b) Minimum adalah nilai terendah, yaitu sebesar 20
- c) Maximum adalah nilai tertinggi, yaitu sebesar 51
- d) Mean atau rata-rata sebesar 32,52
- e) Std Deviation, yaitu ukuran penyebaran data dari rata-ratanya. Nilai sebesar 7,680
- f) Skewness, yaitu ukuran distribusi data. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak maka dihitung rasio skewnes dengan perhitungan skewnes/standar error of skewnes Priyatno (2012 : 44) atau  $0,446/0,365 = 1,221$ . Kriteria yang digunakan yaitu jika rasio skewnes antara -2 sampai 2 maka distribusi data normal. Dalam hal ini data mengenai stress kerja berdistribusi normal.



g) Kurtosis, juga digunakan untuk mengukur distribusi data. Untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak maka dihitung rasio kurtosis dengan perhitungan kurtosis / standar error of kurtosis atau  $-0,165/0,717 = -0,230$ . Kriteria yang digunakan yaitu jika rasio kurtosis antara -2 sampai 2 maka distribusi data normal. Dalam hal ini data mengenai kepuasan kerja berdistribusi normal.

#### **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Stres Kerja (X)**

Dari data atau Case yang valid berjumlah 42 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) dengan total data 42. Untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak maka digunakan batas nilai alpha 0,6. Menurut Priyatno (2012 : 187), reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,758. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

#### **Gambaran Mengenai Stres Kerja Karyawan Rekam Medik Rumah Sakit Immanuel Bandung**

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval : Angka 0 % - 19.9 % = Sangat lemah, Angka 20 % - 39.99 % = Lemah, Angka 40 % - 59.99 % = Cukup, Angka 60 % - 79.99 % = Kuat, Angka 80 % - 100 % = Sangat Kuat  
Jadi, berdasarkan data yang diperoleh maka stres kerja karyawan rekam medik adalah  $629.52\%/15 = 41.97\%$  tergolong cukup atau netral. Hal ini berarti karyawan tidak mengalami stres yang tinggi ataupun stres yang rendah. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan yang mulai menyesuaikan dan terbiasa dengan pekerjaan-pekerjaan tambahan ataupun kebijakan baru yang ada di bagian rekam medik Rumah Sakit Immanuel Bandung.

#### **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Dari data atau Case yang valid berjumlah 42 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) dengan total data 42. Diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,782. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diperoleh maka kepuasan kerja karyawan rekam medik adalah  $975.94\%/15 = 65\%$  tergolong kuat. Hal ini berarti karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja yang baik atau telah cukup memenuhi harapan karyawan, dimana mereka telah dapat menerima hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Dari *Output Correlations* diatas menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja. Dapat diketahui dari korelasi antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja didapat nilai koefisien sebesar -0,293.

Dengan ketentuan nilai korelasi *Pearson* ( $r$ ) tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ), maka dengan nilai  $-0.293$  dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah lemah. Pengujian signifikan dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan atau tidak antar variabel tersebut. Dari gambar diatas pengujian menggunakan uji dua sisi (two-tailed) dengan criteria pengujian :

- Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

analisis diatas adalah diperoleh output signifikansi (sig 2-tailed) sebesar  $0,060$ . Karena Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di bagian Rekam Medik Rumah Sakit Immanuel Bandung. Sedangkan hubungan yang terjadi adalah negatif (nilai korelasi negatif) sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan bagian Rekam Medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung berada pada keadaan yang netral atau normal sehingga masih bisa diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

1. Gambaran stres kerja karyawan bagian rekam medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung yang dihitung berdasarkan skala Likert dengan 15 butir pertanyaan memiliki nilai sebesar  $88.13$ , dimana angka tersebut berada pada kriteria netral dan memiliki persentase  $41.97\%$  yaitu tergolong cukup. Hal ini berarti karyawan tidak mengalami stres yang tinggi ataupun stres yang rendah. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan yang mulai terbiasa dengan pekerjaan- pekerjaan tambahan ataupun kebijakan baru yang ada di bagian rekam medik Rumah Sakit Immanuel Bandung.
2. Gambaran kepuasan kerja karyawan bagian rekam medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung yang dihitung berdasarkan skala Likert dengan 15 butir pertanyaan memiliki nilai sebesar  $136.6$ , dimana angka tersebut berada pada kriteria tinggi dan memiliki persentase  $65\%$  yaitu tergolong kuat. Hal ini berarti karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja yang baik atau telah cukup memenuhi harapan karyawan.
3. Hubungan stres kerja karyawan rekam medik Rumah Sakit Immanuel Bandung dengan kepuasan kerja adalah negatif, ini dibuktikan dengan nilai  $r$  sebesar  $-0.293$ . Hal ini berarti semakin rendah tingkat stres karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat. Sedangkan dari nilai output signifikansi didapat nilai sebesar  $0.060$  dimana apabila signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rekam medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung. Hal ini mungkin terjadi karena ada penyebab lain yang lebih memperngaruhi kepuasan kerja karyawan rekam medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

## **SARAN**

1. Stres kerja yang dialami karyawan rekam medik di Rumah Sakit Immanuel Bandung berada pada tingkat yang normal, tidak tinggi ataupun rendah. Sebaiknya atasan lebih memperhatikan kembali dan fokus terhadap proses kerja yang harus dijalankan tiap karyawan agar tujuan perusahaan tercapai, juga mengadakan evaluasi rutin dalam kurun waktu tertentu agar pencapaian kerja karyawan termonitor. Bagi karyawan terkait sebaiknya lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan dan akan tepat pada waktunya.
2. Kepuasan kerja karyawan rekam medik di Rumah Sakit Immanuel berada pada klasifikasi yang tinggi, dimana kepuasan kerja yang didapatkan sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Akan lebih baik jika atasan memonitor penggunaan waktu kerja setiap karyawan untuk memudahkan pengaturan beban kerja agar merata sehingga tidak menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu juga dengan memperhatikan perkembangan kerja karyawan serta memberikan motivasi kepada untuk lebih berprestasi lagi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
3. Dikarenakan dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ada baiknya atasan menggali kembali hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut karena kepuasan kerja sangat bermanfaat bagi terciptanya loyalitas, disiplin, dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya yang selanjutnya mempermudah bagi perusahaan mencapai tujuan. kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya karena kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Saya sampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Segenap Pimpinan, Staf dan Pegawai di RS Immanuel Bandung.
2. Semua sahabat dan pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu baik langsung maupun tidak langsung yang membantu kelancaran dalam penyusunan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan (2013). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- As'ad, Mohammad (2010). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Fathoni, Abdurrahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution (2008). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar. Cetakan keduabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Priyatno, Duwi (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Sunyoto, Danang (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriyanto, Achmad S. dan Masyhuri Machfudz (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press. hlm. 284 – 285
- Waluyo (2013). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wijono, Sutarto (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.