



JAFM: Journal of Accounting and Finance Management

E-ISSN: 2721-3013
P-ISSN: 2721-3005<https://dinastires.org/JAFM> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Laboratorium Klinik XYZ)

Muhamad Yudi Noviansyah¹, Sunardi Sembiring Brahmana²¹Universitas Widyatama Bandung, Jawa Barat, Indonesia, muhamad.yudi@widyatama.ac.id²Universitas Widyatama Bandung, Jawa Barat, Indonesia, sunardi.brahmana@widyatama.ac.idCorresponding Author: muhamad.yudi@widyatama.ac.id¹

Abstract: Human resource potential is fundamentally one of the most important assets and plays a crucial role in achieving organizational goals. The importance of human resources (HR) in an organization is in line with its HR management, which aims to maximize the presence of these HR. In HR management, one of the crucial factors is job satisfaction. is greatly influenced by many factors both internally and externally external to employees. One of them is work stress experienced by employees which is likely to has an impact on employee job satisfaction. Job stress can be defined as a state of stress that pushes a person beyond their capacity. If left untreated, it will negatively impact their health. Another factor that can influence employee job satisfaction is the work environment. In this case, the work environment can be defined as everything around an employee that can influence their personality in carrying out and completing their assigned work. Another factor considered quite important in influencing employee job satisfaction is supervision. Supervision in a company is essentially all assistance aimed at improving and developing aspects of the work. Through supervisory activities, all factors that influence the work process are analyzed, assessed, and solutions are determined, so that the work process can run as expected. Leadership skills, in this case, are very helpful for the smooth running of the company, so this will have an impact on job satisfaction. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of job stress, the work environment, and supervision on job satisfaction. This type of research is quantitative research with a descriptive statistical analysis pattern. This research was conducted at the "XYZ" Clinical Laboratory. The sample in this study was staff/employees who worked in the "XYZ" Clinical Laboratory environment totaling 150 respondents. The sampling technique in this study was using the Probability Sampling technique , and in this study using a simple random sampling technique . To determine whether there is a significant influence of the independent variable on the dependent variable, a multiple linear regression model (multi linear regression method) was used. Based on the results of data processing using the SPSS application from the table above, $F_{count} = 20.689$ with a significance value of 0.000^b and $F_{count} < F_{table}$ ($20.689 > 3.06$) where the F_{table} value was obtained with a significance of 95% and $\alpha = 5\%$. Because the significance value is 0.05 then ($0.000^b > 0.05$) and $F_{count} > F_{table}$ ($20.689 > 3.06$). Based on the results of data processing using the SPSS application, it shows that there is an influence of the variables work stress (X1), work environment (X2) and supervision (X3) on job satisfaction (Y).

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, Supervision

Abstrak: Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang paling penting, sekaligus memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sejalan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia, dimana bertujuan dalam memaksimalkan keberadaan SDM tersebut. Dalam pengelolaan SDM pun salah satu yang menjadi faktor pentingnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan terus menerus tanpa ada solusi makan akan berdampak negatif pada kesehatan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala suatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang telah dibebankan. faktor lain yang dianggap cukup penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah supervisi. Supervisi di perusahaan pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pekerjaan. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pekerjaan dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses bekerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini sangat membantu bagi kelancaran perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan supervisi terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pola analisis statistik deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ. Sampel pada penelitian ini adalah staff/pegawai yang bekerja di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ yang berjumlah 150 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Probability Sampling*, dan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda (*multi linier regression method*). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS dari tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 20,689$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan 95% dan $\alpha = 5\%$. Karena nilai signifikan $0,05$ maka ($0,000^b > 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan terdapat pengaruh variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan supervisi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang paling penting, sekaligus memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Aljabar (2020) menerangkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok pada sebuah organisasi dalam menjalankan dan mencapai tujuannya. Termasuk dalam hal ini sumber daya manusia pun merupakan salah satu dari faktor produksi yang sangat memiliki peran penting, strategis, dan dominan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Selain itu, salah satu faktor utama sebuah organisasi dapat berkembang ialah melalui faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemerintahan yang bergerak dalam layanan publik, Sumber Daya Manusia (SDM) selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal dan handal, agar kepentingan organisasi dapat terpenuhi (Mappamiring, Akob & Putra, 2020). Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sejalan

dengan pengelolaan Sumber Daya Manusianya, dimana bertujuan dalam memaksimalkan keberadaan SDM tersebut. Dalam pengelolaan SDM pun salah satu yang menjadi faktor pentingnya yaitu kepuasan kerja. Menurut Collquitt, Lepine & Wesson (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditimbulkan dari pengaruh positif dan negatif dalam hal kinerja. Kepuasan kerja dapat dikatakan lebih mengarah pada sesuatu yang bersifat emosional, dikarenakan hal tersebut memiliki keterkaitan dengan apa yang mampu diberikan, kontribusi, hingga kemampuan pegawai dalam bekerja (Kreitner, R & Kinicki, 2013).

Menurut Wati, dkk. (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana salah satunya faktornya yaitu faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangatlah penting, dimana kepuasan kerja dapat menjadi salah satu patokan mengenai tingkat bahagia para pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Pella, 2020). Sejalan dengan pendapat menurut Arniawan, dkk. (2023) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Ketidakpuasan kerja menurut de Castro, Gee dan Takeuchi (2008) dapat memberikan pengaruh terhadap masalah-masalah psikologis seperti kelelahan emosi, burnout, depresi, kecemasan, dan amarah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee (2020), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Sejalan dengan pendapat dari Pella (2020), menjelaskan pula bahwa sumber ketidakpuasan kerja pada pegawai salah satunya ialah stres.

Salah satu dampak yang akan terjadi pada seseorang dengan tingkat stres ialah adanya gangguan pola makan (Gamayanti et al., 2018). Menurut Melvi (2017) menjelaskan bahwa ketika dalam kondisi stres maka akan terjadi peningkatan perilaku makan dan nantinya akan berdampak pada peningkatan berat badan/obesitas. Dalam hal ini stres akan dapat berdampak pada peningkatan berat badan dikarenakan adanya peningkatan kadar kortisol dalam darah yang dapat mengaktifkan enzim penyimpanan lemak dan kemudian akan memberi tanda lapar ke otak (Melvi, 2017). Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Syarofi dan Muniroh (2020) menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka akan semakin besar kecenderungan untuk makan berlebihan. Dimana perilaku makan berlebih termasuk salah satu cara untuk menghilangkan stres.

Stres kerja ini dapat terlihat dari beberapa tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Bhastary, 2020). Selain itu, kejenuhan secara fisik dan emosi dapat mempengaruhi stres kerja karyawan, dimana ketika fisik karyawan merasa lelah dikarenakan bekerja melebihi kemampuan, maka kondisi tersebut membuat karyawan menjadi emosional. Jika terus berlanjut, kedepannya karyawan akan merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Selain itu, rendahnya apresiasi seperti penghargaan terhadap suatu pekerjaan menjadi penyebab stres dari karyawan (Kusumajati, 2010).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Ardianti, dkk., (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, dimana yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat dari Pella (2020) menjelaskan sumber-sumber lain yang menyebabkan ketidakpuasan ialah yang berkaitan dengan pekerjaan, orang-orang sekitar, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja kondusif dan nyaman yang diberikan perusahaan akan berpengaruh, yang berdampak pada rasa aman dan perasaan nyaman, nantinya dapat membuat seorang karyawan tersebut bisa bekerja maksimal dengan kondisi yang baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang telah dibebankan.

Salah satu indikator lingkungan kerja ialah penerangan/pencahayaan (Ratnasari, dkk., 2020). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yulianti & Santoso (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Adapun indikator lingkungan kerja fisik diantaranya terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Sama seperti pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2014) indikator-indikator yang termasuk lingkungan kerja salah satunya ialah penerangan.

Pendapat menurut Sitio (2019), menjelaskan faktor lain yang dianggap cukup penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah supervisi. Supervisi merupakan seseorang yang berpengalaman, mampu mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta dapat menunjukkan masalah dan pemecahan terhadap permasalahan yang terjadi. Pengawasan itu sendiri merupakan suatu proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti (Handoko, 2004).

Berdasarkan konsep supervisi, yang dimaksud dengan supervisi adalah pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap seluruh komponen untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan beberapa indikator diantaranya ialah melaksanakan kunjungan, pembahasan hasil kunjungan, pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi (Sarjana, 2012). Selain itu, fungsi supervisor menurut Sergiovanni & Starratt (2002) mengemukakan bahwa hal tersebut sangat penting dalam memberikan kontribusi organisasi secara efektif dengan pembelajaran atau evaluasi yang tepat dan benar yang tidak dapat hanya diterapkan pada tanggung jawab supervisor secara formal. Sedangkan tujuan supervisor adalah membantu meningkatkan kesempatan dan kapasitas organisasi berupa kontribusi secara efektif untuk kesuksesan organisasi tersebut.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Laboratorium Klinik XYZ)". Dari beberapa uraian di atas, dapat diperoleh beberapa rumusan masalah diantaranya: 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 3) Apakah supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 4) Apakah supervisi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?.

METODE

Berdasarkan judul Tugas Akhir Tesis yang penulis teliti yaitu "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Lingkungan Laboratorium Klinik XYZ)". Objek penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Tesis ini adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi dan Kepuasan Kerja.

Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi dan Kepuasan Kerja, merupakan variabel penelitian yang diteliti oleh peneliti. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel Bebas (*Independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Supervisi (X_3). Variabel Terikat (*Dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pola analisis statistik deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka-angka kemudian ditelaah atau dianalisis berdasarkan gambaran atau deskripsi tentang data yang ada sebagai hasil penelitian. Menurut Azwar (2010) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh hasil kesimpulan. Metode

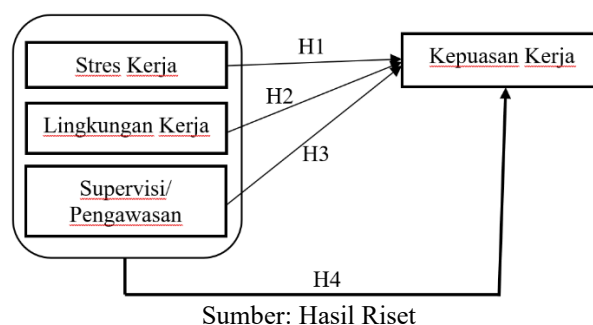
penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyon (2016) menjelaskan bahwa *Probability Sampling* merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh nantinya diharapkan menjadi sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel ini terdiri dari berbagai macam teknik, pada penelitian ini menggunakan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut Elvera & Astarina (2021) menjelaskan bahwa dikatakan sederhana disebabkan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel jenis ini pun dilakukan jika anggota populasi yang kecil dan dianggap homogen.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan staff/pegawai yang bekerja di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ yang berjumlah 173 responden. Populasi Adalah keseluruhan objek penelitian yang berfungsi sebagai sumber data (Hadeli, 2006). Menurut Sugiyono (2016) menerangkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan keseluruhan staff/pegawai yang bekerja di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ yang berjumlah 150 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016). Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik yang dianggap efektif yang sesuai dengan penelitian ini yaitu *Quistionaire/Angket*. *Quistionaire/Angket* merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang membentuk kumpulan pertanyaan (Hadeli, 2006). *Quistionaire/Angket* tersebut diajukan kepada responden yang berjumlah 150 orang yang dipilih sebagai sampel, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan supervisi dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju (STS, TS, N, S, dan SS) dengan skor nilai masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini, maka hipotesisnya adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H3 : Terdapat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H4 : Terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan supervisi terhadap kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Supervisi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> 0,05$, maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS dari tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 20,689$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan 95% dan $\alpha = 5\%$. Karena nilai signifikan $0,05$ maka ($0,000^b > 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$). Maka dapat disimpulkan terdapat Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y.

Berdasarkan dari hasil analisis, dapat menginterpretasikan hasil uji secara berikut ini:

- 1) Hasil uji t pada variabel X_1 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,326 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.655 ($2,326 > 1.655$) dan nilai signifikansi sebesar 0.021 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
- 2) Hasil uji t pada variabel X_2 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,490 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.655 ($4,490 > 1.655$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
- 3) Hasil uji t pada variabel X_3 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,829 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.655 ($2,829 > 1.655$) dan nilai signifikansi sebesar 0.005 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X_3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ, dalam hal ini jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi stres, dan kedepannya akan berdampak pada kondisi ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji parsial (uji t), dimana hasil tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathoni, Sukamdiani & Agustintia (2025) menyimpulkan dari hasil analisis uji t yang telah dilakukannya, diperoleh hasil untuk t hitung Stres Kerja sebesar $2,150 > t$ tabel 2,093, yang artinya H_0 ditolak. Dimana dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri. Hal ini sejalan pun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri & Febiana (2025), menyimpulkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan atas kepuasan karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif atas kepuasan karyawan.

Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, didapatkan dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai thitung yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Diartikan pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ.

Supervisi di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan oleh peneliti, hasil uji t pada variabel Supervisi (X_3) menunjukkan bahwa nilai thitung yang lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X_3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja (Y). Dapat diartikan pula, jika supervisi mendapatkan nilai yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Adapun hasil penelitian lainnya yang membuktikan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan bidang telekomunikasi. Penelitian tersebut dilakukan oleh Rosidatulmanna & Dwianto (2025) yang melibatkan 100 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,622 yang hasilnya positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan supervisi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan laboratorium klinik XYZ. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F), berdasarkan hasil uji tersebut dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh $F_{hitung} = 20,689$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan 95% dan $\alpha = 5\%$. Karena nilai signifikan $0,05$ maka ($0,000^b > 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$). Maka dapat disimpulkan terdapat Pengaruh Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Supervisi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Selain itu, dengan melihat hasil dari R-Square diperoleh nilai sebesar 0,298 atau 29.8%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Supervisi (X_3) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan memberikan kontribusi sebesar 29.8%. Sisanya sebesar 70.2% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Dapat disimpulkan kembali bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Laboratorium Klinik XYZ.

KESIMPULAN

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dan hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dapat diartikan pula bahwa jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi stres, dan kedepannya akan berdampak pada kondisi ketidakpuasan kerja pegawai. Stres kerja itu sendiri merupakan bagian dari stres kehidupan manusia yang sering kita temui di setiap orang termasuk pegawai perusahaan.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Y, hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memiliki tempat kerja yang menyenangkan, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan membuat mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, dan hal ini akan menghasilkan kepuasan pada pegawai.

Dalam hasil analisis yang telah dilakukan didapatkan data yang menunjukkan bahwa variabel supervisi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dan hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Supervisi dilakukan untuk memastikan bahwa segala kegiatan dan pekerjaan di dalam organisasi terkoordinasi dengan baik, dilaksanakan tepat waktu, dan dilakukan dengan akurat untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan terdapat pengaruh variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan supervisi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut diperoleh dari $F_{hitung} = 20,689$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000^b$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$) dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan signifikan 95% dan $\alpha = 5\%$. Karena nilai signifikan $0,05$ maka ($0,000^b > 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,689 > 3.06$). Selain itu, dengan melihat hasil dari R-Square diperoleh nilai sebesar 0,298 atau 29.8%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Supervisi (X_3) mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan memberikan kontribusi sebesar 29.8%. Sisanya sebesar 70.2% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

REFERENSI

- Aljabar (2020) Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Cv Budi Utama. And Retirement. Chicago, Il: Rand McNally. And Supervision Vol. 19. And Technical Teacher Educators," Journal Of Stem Teacher Education: Vol. 40: Iss. 2, Article 5.
- Andi (2020) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Arniawan; Dewi, Nur Setiawati; Dan Arso Septo Pawelas (2023) Jenis Intervensi Dalam Asri, Dhita Hafizha & Febiana, Anjela Rini (2025) Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Disiplin Bhastary, Manda Dwipayani (2020) Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Darmawan, R. (2020) Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Elvera, & Astarina, Y. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi Emerging Professionals. In T. K. Miller & R. B. Winston, Jr., (Eds.), Administration And Leadership In Student Affairs: Actualii!Ng Student Development In Higher Education (2Nd Ed., Pp. 495-531). Muncie, In: Accelerated Development. Employee Satisfaction And Engagement): Sdm Unggul Indonesia Maju . Jakarta: Aida Infini Maksima.
- Firdaus, M & Dimyanti, M. (2023) Analisis Multivariat Dan Metode Kuantitatif. Mandala Irma, Ade & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Isma, A. S., & Diploatmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Lee, E.K.; Kim, J. S. (2020) Nursing Stress Factors Affecting Turnover Intention Among Nurhandayani, Annisa (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Offset.Organisasi Terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniur Di Kantor Akuntan Publik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, 7(1). Organizational Capability And Social Reciprocity. Journal Of Business Ethics, 145, 16. Organizational Commitment : Focused On Small To Medium Sized Hospital. Korean J Heal Service Management.
- Pella, Darmin Ahmad. (2020). Manajemen Kepuasan Dan Keterikatan Pegawai (Managing Performance And Commitment In The Workplace (4E). New York, Usa : Mcgrow-Hill.
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pelayanan Digital Smart Branch Pada Ratnasari, Dkk. (2020) Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Rere Paulina (2023) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi Dan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Perawat Dengan Burnout Syndrome Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan.
- Rinda, R. T. Dkk. (2022). Pengantar Manajemen Bisnis (Teori Dan Praktis). Bandung:Media Saputra, Eka Kurnia (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Sarjana, Sri (2012) Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). The Effect Of Competence, Job Placement And Satisfaction Among University Staff In Malaysia: Empirical Study. European Journal Of Social Sciences, Volume 8, Number 1, 121-131 Satisfaction And Voluntary Turnover?. Journal Of Applied Psychology, 78(3): 395-401. Satisfaction, And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Accounting And Finance Employees At Pt. Multi Nabati Sulawesi. The Contrarian: Finance, Accounting, And Business Research, 3(2).
- Sudiro, Achmad (2020) Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarofi Zn, Muniroh L. 2020. Apakah Perilaku Dan Asupan Makan Berlebih Berkaitan Dengan Thomas, W. J. (2000). A Review Of Research On Project-Based. San Rafael: Autodesk. Wati, Ni Made Nopita; Juanamasta, I Gede; & Suartini, Ni Luh (2020) Gambaran Kepuasan Udin (2023) Hubungan Burnout
- Yuliantini, Tine & Santoso, Reza (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja