

Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan

Gusti Ayu Putu Dewi Apriani¹ Awan Santosa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta^{1,2}

Email: 210510144@student.mercubuana-yogya.ac.id¹ awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the effect of job stress, career development, and physical work environment on employee job satisfaction at RSUD Tabanan. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires involving 150 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression tests to test the hypothesis. The results showed that job stress has a significant negative effect on employee job satisfaction (significance value $0.019 < 0.05$), while career development has no significant effect on job satisfaction (significance value $0.054 > 0.05$). In contrast, the physical work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction (significance value $0.000 < 0.05$). Simultaneously, job stress, career development, and physical work environment have a significant positive effect on employee job satisfaction (F value $25.178 > F$ table 2.666 ; significance $0.000 < 0.05$). This research implies that good work stress management, improving the quality of the physical work environment, and optimizing career development can increase employee job satisfaction. These results are in line with various theories and previous research, emphasizing the importance of attention to these factors to create a harmonious and productive work atmosphere.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Job Stress, Physical Work Environment



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Mencapai tujuan organisasi dan efisiensi operasional bergantung pada orang-orang yang berdedikasi, sehat, dan termotivasi, yang tercapai melalui pemeliharaan SDM yang efektif (Dessler, 2023). SDM adalah komponen penting dalam organisasi karena berperan sebagai katalisator pencapaian tujuan (Ahmad, 2022). Kepuasan kerja adalah kegembiraan yang dirasakan seseorang saat melaksanakan tugasnya (Rahmawati et al., 2020), dan juga bisa diartikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka menyenangkan (Prasetyo & Rosyada, 2023). Berbagai faktor, seperti stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Aritonang et al., 2019; A. A. M. A. Putra et al., 2022). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif (Baehaki & Faisal, 2020), serta sikap umum yang muncul dari hubungan sosial, adaptasi, dan penilaian pekerjaan individu (Rada et al., 2024). Kepuasan kerja melibatkan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dan harapan mereka (Sapar, 2022). Indikator kepuasan kerja meliputi kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2019).

Stres kerja, menurut Badri (2020), adalah respons fisik dan emosional terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu atau berisiko. Sementara itu, menurut Handoko (2014), stres adalah ketegangan yang memengaruhi perasaan, pola pikir, dan keadaan individu. Stres kerja muncul dari tekanan menyelesaikan tugas yang dapat menurunkan kepuasan kerja jika harapan kerja tidak sesuai dengan kenyataan (Robbins &

Judge, 2019). Stres kerja adalah gangguan emosional yang disebabkan oleh lingkungan, iklim, dan kondisi sosial di tempat kerja (Maria et al., 2022). Untuk mencegah gangguan operasional, manajemen harus segera mengurangi dan mengatasi beban stres karyawan (Makkira et al., 2022). Indikatornya mencakup perasaan gelisah ketika menghadapi tekanan, mudah tersinggung, kurangnya sosialisasi dengan teman, kurang bersemangat karena banyaknya teman tugas, mudah kehilangan kesabaran, susah berkonsentrasi, tidak mampu mengambil keputusan dengan baik, fokus pada pekerjaan, berpikir negatif, gangguan pencernaan, hubungan dengan teman sekerja, dan kepentingan pribadi versus kepentingan organisasi/pekerjaan (Purwanto et al., 2024). Dalam penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Putra et al., (2022), Bhastary (2020), Suartana & Dewi (2020), dan Yuridha (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, tidak ada korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja dalam studi Almaida & Purnomo (2021).

Menurut Wakhinuddin (2020), pengembangan karir adalah kemajuan dalam perjalanan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya, yang mencakup berbagai posisi jangka panjang. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2016) dalam Taliang (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan untuk mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir mencakup kebijakan organisasi, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia (Sihotang, 2019). Penelitian Hambut & Prayekti (2023) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan (Prayekti & Sekarini, 2021) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sudaryo et al., (2019), lingkungan kerja fisik mencakup semua hal di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi, baik langsung maupun tidak langsung. Juhaeti et al., (2024) menambahkan bahwa hal tersebut mencakup objek dan kondisi yang memengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2012), adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu: penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, keamanan. Lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap karyawan, karena dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas secara langsung maupun tidak langsung (Ilham, 2019). Lingkungan kerja yang positif mendorong semangat kerja, sedangkan kondisi yang buruk menurunkan antusiasme (Pratama, 2016 dalam Fitriani et al., 2019). Menurut Nardo & Haryani (2021), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, Ayuhana et al., (2018) tidak menemukan hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kebahagiaan kerja. Perbedaan ini memerlukan penelitian lebih lanjut untuk pemahaman yang mendalam.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tabanan, sebuah rumah sakit pemerintah di Kabupaten Tabanan, Bali. Beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan RSUD Tabanan meliputi beban kerja tinggi, minimnya peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti ventilasi buruk, pencahayaan minim, suhu tidak nyaman, dan kebisingan. Permasalahan ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas layanan di RSUD Tabanan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Tabanan.
- H2: Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Tabanan.
- H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Tabanan.
- H4: Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Tabanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk menganalisis keterkaitan antara variabel bebas (stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian dilakukan di RSUD Tabanan, beralamat di Jl. Pahlawan No. 14, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kab. Tabanan, Bali. Data penelitian yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi oleh karyawan dan data sekunder diperoleh melalui studi Pustaka dari jurnal, buku dan internet. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai RSUD Tabanan, sebanyak 964 orang, terdiri dari PPPK (276 orang), pegawai kontrak (226 orang), dan PNS (462 orang), serta sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti usia minimal 18 tahun, pendidikan minimal SMA, dan masa kerja minimal 6 bulan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 150 responden, mengikuti pedoman Roscoe (1975). Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Instrument pengukuran dalam penelitian ini kepuasan kerja: diadaptasi dari Hasibuan (2019), stres kerja: diadaptasi dari Purwanto et al. (2024), pengembangan karir: diadaptasi dari Sihotang (2019) dan lingkungan kerja fisik: diadaptasi dari Sunyoto (2012). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 poin tanpa opsi tengah, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, analisis uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan seperti analisis deskriptif, analisis inferensial yang terdiri dari regresi linear berganda. Menggunakan uji hipotesis yang dibagi menjadi dua yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Analisis terakhir menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan profil 150 responden, terdapat 22 pegawai laki-laki (14,67%) dan 128 pegawai perempuan (85,33%), dengan sebagian besar berusia 36-45 tahun (46,67%), diikuti usia 26-35 tahun (34,00%), di atas 45 tahun (16,67%), dan 18-25 tahun (2,67%). Sebanyak 94 pegawai (62,67%) memiliki pendidikan terakhir S1, 53 pegawai (35,33%) D3, dan 3 pegawai (2,00%) D4. Berdasarkan lama bekerja, 124 pegawai (82,67%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, 21 pegawai (14,00%) bekerja 1-5 tahun, dan 5 pegawai (3,33%) bekerja 6 bulan–1 tahun. Pengujian instrumen diterapkan pada instrumen pengumpulan data yang berupa kuesioner melalui uji validitas dan uji reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r-Tabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Stres Kerja				
SK1	0,176	0,159	0,000	Valid

SK2	0,222	0,159	0,000	Valid
SK3	0,182	0,159	0,000	Valid
SK4	0,210	0,159	0,000	Valid
SK5	0,185	0,159	0,000	Valid
SK6	0,201	0,159	0,000	Valid
SK7	0,184	0,159	0,000	Valid
SK8	0,257	0,159	0,000	Valid
SK9	0,193	0,159	0,000	Valid
SK10	0,187	0,159	0,000	Valid
SK11	0,311	0,159	0,000	Valid
SK12	0,175	0,159	0,000	Valid
Pengembangan Karir				
PK1	0,505	0,159	0,000	Valid
PK2	0,411	0,159	0,000	Valid
PK3	0,365	0,159	0,000	Valid
PK4	0,357	0,159	0,000	Valid
PK5	0,341	0,159	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Fisik				
LKF1	0,481	0,159	0,000	Valid
LKF2	0,434	0,159	0,000	Valid
LKF3	0,521	0,159	0,000	Valid
LKF4	0,453	0,159	0,000	Valid
LKF5	0,418	0,159	0,000	Valid
LKF6	0,473	0,159	0,000	Valid
Kepuasan Kerja				
KK1	0,409	0,159	0,000	Valid
KK2	0,395	0,159	0,000	Valid
KK3	0,440	0,159	0,000	Valid
KK4	0,443	0,159	0,000	Valid
KK5	0,399	0,159	0,000	Valid
KK6	0,384	0,159	0,000	Valid
KK7	0,291	0,159	0,000	Valid
KK8	0,302	0,159	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan kuesioner terhadap 150 responden, dengan $df = 148$, tingkat signifikansi korelasi adalah 0,159 ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel stres kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,607	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,686	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,739	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel stres kerja (0,607), pengembangan karir (0,686), lingkungan kerja fisik (0,739), dan kepuasan kerja (0,746) \geq 0,6. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95700307
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.049
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel dalam model regresi berdistribusi normal. Ketidaksesuaian distribusi normal dapat memengaruhi hasil uji statistik. Metode yang digunakan adalah uji statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menyatakan tingkat signifikan bernilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga pada uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	6,016	0,000		
Stres Kerja (X1)	-2,634	0,019	0,996	1,004
Pengembangan Karir (X2)	1,941	0,054	0,842	1,187
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	6,576	0,000	0,843	1,187

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel. Variabel stres kerja memiliki tolerance 0,996 dan VIF 1,004; pengembangan karir memiliki tolerance 0,842 dan VIF 1,187; serta lingkungan kerja fisik memiliki tolerance 0,843 dan VIF 1,187. Dengan demikian, tidak terdapat korelasi antar variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.659	1.854	-1.973	.052
	SK	.053	.044	.141	.230
	PK	.057	.091	.084	.531
	LKF	.072	.069	.137	.298

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ketidaksamaan variabel residual antar pengamatan dalam model regresi dengan metode uji glejser. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (sig. 0,230), pengembangan karir (sig. 0,531), dan lingkungan kerja fisik (sig. 0,298) tidak mengandung gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05. Analisis deskriptif digunakan untuk memahami variabel penelitian. Kategori

rata-rata nilai: 1,00–1,75 (Sangat Tidak Setuju), 1,76–2,50 (Tidak Setuju), 2,51–3,25 (Setuju), dan 3,26–4,00 (Sangat Setuju). Hasil penelitian dari statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Penelitian Terhadap Variabel Stres kerja. Berdasarkan hasil penilaian responden didapat rata-rata penilaian terhadap semua item pertanyaan variabel stres kerja adalah 2,10 dengan kategori “Tidak Setuju” yang berarti sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan terkait stres kerja.
2. Penelitian Terhadap Variabel Pengembangan karir. Berdasarkan hasil penilaian responden didapat rata-rata penilaian terhadap semua item pertanyaan variabel pengembangan karir adalah 3,21 dengan kategori “Setuju” yang berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan terkait pengembangan karir.
3. Penelitian Terhadap Variabel Lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil penilaian responden didapat rata-rata penilaian terhadap semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik adalah 3,03 dengan kategori “Setuju” yang berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan terkait lingkungan kerja fisik.
4. Penelitian Terhadap Variabel Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penilaian responden didapat rata-rata penilaian terhadap semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah 2,97 dengan kategori “Setuju” yang berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan terkait kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.217	2.197	6.016	.000
	SK	-.116	.049	-.159	.019
	PK	.189	.097	.142	.054
	LKF	.575	.087	.481	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6. diketahui hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Perolehan konstanta (a) bernilai 13,217 dan positif artinya apabila variabel SK, PK, dan LKF dianggap konstan maka nilai Y adalah 13,217 satuan.
2. Perolehan koefisien regresi variabel SK (X1) bernilai - 0,116 dan negatif artinya apabila tingkat SK naik satu tingkat dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai KK akan turun sebesar 0,116 tingkat.
3. Perolehan koefisien regresi variabel LKF (X3) bernilai 0,575 dan positif artinya apabila tingkat LKF naik satu tingkat dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai KK akan naik sebesar 0,575 tingkat.

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.217	2.197	6.016	.000
	SK	-.116	.049	-.159	.019
	PK	.189	.097	.142	.054
	LKF	.575	.087	.481	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pengujian hipotesis dengan nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 150-3-1 = 146$ sebesar 1,976 diperoleh sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1). Diketahui hasil perolehan uji hipotesis pertama (H1) diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,363 < t$ tabel sebesar 1,976 dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2). Diketahui hasil perolehan uji hipotesis kedua (H2) diperoleh nilai t hitung sebesar $1,941 < t$ tabel sebesar 1,976 dan nilai signifikansi $0,054 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak yang berarti pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3). Diketahui hasil perolehan uji hipotesis ketiga (H3) diperoleh nilai t hitung sebesar $6,576 > t$ tabel sebesar 1,976 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan.

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	295.224	3	98.408	25.178	.000 ^b
Residual	570.649	146	3.909		
Total	865.873	149			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LKF, SK, PK

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa diperoleh F hitung bernilai 25,178 lebih besar dari F tabel yang bernilai 2,666 dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga H4 diterima yang berarti stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.327	1.97701

a. Predictors: (Constant), LKF, SK, PK

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil uji menunjukkan Adjusted R. Square (koefisien determinasi) bernilai 0,327 artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 32,7%. Sementara persentase sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam pembahasan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan (t hitung $-2,363 < t$ tabel 1,976; sig. $0,019 < 0,05$). Semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja karyawan menurun. *Job Characteristics Theory*

menurut Hackman & Oldham (1976) Kepuasan kerja tercapai jika pekerjaan dirasakan bermakna, memiliki tanggung jawab, dan memberikan dampak nyata. Ketika kebutuhan intrinsik seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan kejelasan tugas terpenuhi, karyawan menjadi lebih termotivasi (Robbins & Judge, 2023). Sebaliknya, stres kerja yang tinggi akibat tekanan kerja, kurangnya dukungan, atau konflik organisasi mengganggu keseimbangan emosional karyawan (Luthans et al., 2021). Skor mean tertinggi pada variabel stres kerja (2,47): karyawan tidak gelisah menghadapi tekanan kerja. Skor mean terendah (1,91): karyawan dapat bersosialisasi dengan rekan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Putra et al., (2022), Bhastary (2020), dan Suartana & Dewi (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan (t hitung 1,941 < t tabel 1,976; sig. 0,054 > 0,05). *Job Characteristics Theory* menurut Hackman & Oldham (1976) Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan memiliki peluang berkembang. Pelatihan dan pengembangan keterampilan baru penting untuk menjaga kepuasan kerja, karena karyawan yang melihat potensi pengembangan karir cenderung lebih puas dan loyal (Aisy et al., 2023). Rata-rata tertinggi (3,31) Karyawan sangat setuju memanfaatkan kesempatan pengembangan, seperti pelatihan, seminar, dan pendidikan tambahan. Rata-rata terendah (3,09): Karyawan setuju dengan dukungan bawahan dalam memastikan keberhasilan tugas pemimpin. Hasil ini konsisten dengan penelitian Nuryadi et al., (2020), Lestari et al., (2021), dan Admeski (2020), yang juga menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan (t hitung 6,576 > t tabel 1,976; sig. 0,000 < 0,05). *Job Characteristics Theory* menurut Hackman & Oldham (1976) Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, memiliki tanggung jawab, dan memahami dampak pekerjaan mereka. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti pencahayaan memadai, suhu sesuai, dan tata letak ergonomis, meningkatkan kenyamanan kerja. Rata-rata kepuasan kerja (3,03): Lingkungan kerja fisik yang bersih secara signifikan meningkatkan kepuasan staf RSUD Tabanan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Ristanto et al., (2019), Arimbawa & Giantari (2019), Putra & Adnyani (2019), Nardo & Haryani (2021), serta Andika & Abidin (2024), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Tabanan (F hitung 25,178 > F tabel 2,666; sig. 0,000 < 0,05). Kepuasan kerja karyawan meningkat jika stres kerja dikelola dengan baik, pengembangan karir diperhatikan secara optimal, dan lingkungan kerja fisik ditingkatkan. Hal ini menciptakan perilaku positif, komitmen tinggi, motivasi kerja yang meningkat, serta kontribusi produktif melebihi tugas inti mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Tabanan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, stres kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Tabanan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. (2019). Indikator Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia (Cetakan kelima). PT. Rineka Cipta.
- Admeski, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/16911/1/168110016.pdf>
- Ahmad, G. N. (2022). Manajemen Operasi. Bumi Aksara.
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Andika, D., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224>
- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3388–3416. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p04>
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), Article 1.
- Ayuhana, W. A., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/viewFile/364/335>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management (17th Edition)*. Pearson Education.

- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hackman, J. R. ,, & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. 16. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hambut, A. A., & Prayekti -. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.756>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.328>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th Edition)*. Information Age Publishing.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Maria, Ahmadi, L. P., K, R. A. S., Tabun, M. A., Syakbani, B., Sudarni, A. A. C., Hariyanti, Nuryati, Suhadarliyah, Sijabat, F. N., Amelia, D., Wati, K. M., Abadi, S. H. K., & Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi.
- Nardo, R., & Haryani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.36057/jips.v5i2.472>
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71.
- Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Karakteristik Individu. *Samudra Biru*. https://books.google.co.id/books?id=YpXtEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA31&dq=definisi+kepuasan+kerja+karyawan&hl=id&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Prayekti, P., & Sekarini, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja. *EBBANK*, 11(2), Article 2.

- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), Article 2.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2014–2041. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I04.P05>
- Rada, R., Widyakto, A., Nss, R. L. P., & Triyani, D. (2024). Determinan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Solusi*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8979>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*. https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Ke/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+kepuasan+kerja+karyawan&pg=PA11&printsec=frontcover
- Ristanto, O., Yamin, M., Rahman, M., Daryono, & Yuanita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Di Pt. Dewata Sawit Nusantara. *Jurnal Agriment*, 4(01), Article 01. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v4i01.162>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Edition)*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th Edition)*. Pearson Education.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu.
- Taliang, I. W. (2021). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep [Thesis]. <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/en/handle/123456789/778>
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir, Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), Article 9. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>