

**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
IGD RSUD H.M. RABAIN MUARA ENIM**



SKRIPSI

**NAMA : ABIZAR
ALHIFARI NIM :
212021083**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025**

**PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KEJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
IGD RSUD H.M. RABAIN MUARA ENIM**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**NAMA : ABIZAR ALHIFARI
NIM : 212021083**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025**

PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abizar Alhifari
Nim : 212021083
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IGD RSUD H.M Rabain Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Abizar Alhifari
Abizar Alhifari

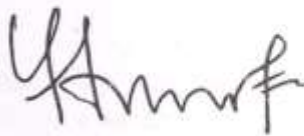
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN IGD RSUD H.M RABAIN MUARA ENIM
Nama : Abizar Alhifari
Nim : 212021083
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

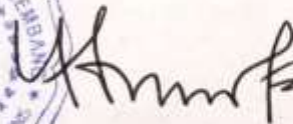


Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN: 0213029302

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tugas manusia hanya berjuang , bukan memaksakan hasil. kita punya kendala tapi Allah punya kendali. Yakinlah jika Allah sudah ikut andil, maka tidak ada kata mustahil”

(Ali bin Abi Thalib)

رَبِّ إِنِّي مَسَّيَ الضُّرُّ وَأَنْتَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ

Robbi innii massaniyadh-dhurru wa anta arhamur-roohimiin

Artinya: "Ya Allah, sesungguhnya aku telah ditimpa penyakit, dan Engkau adalah Tuhan Yang Maha Penyayang di antara semua penyayang".

(Doa Nabi Ayyub AS)

“ Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Cuma sekiranya kalau teman teman merasa gagal dalam mencapai mimpi. Jangan khawatir mimpi mimpi lain bisa di ciptakan

(Windah Basudara)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada

1. Kedua orang tua kandung saya , Ayah dan Ibu tersayang
2. Kepada kakak, Ayuk saya Tercinta
3. Kepada keluarga dan Kekasih saya yang Terbaik
4. Rekan- rekan seperjuangan Almamater

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT Yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulisan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IGD RSUD H.M RABAIN MUARA ENIM**” dengan baik dan tepat pada waktunya

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S,pd., M.Si selaku ketua program studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Ani Cahyani, S.E., M.Si da Bapak Arraditiya Permana, S.E., M.M selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., Msi. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. yang telah membantu membimbing akademik mata kuliah saya
7. Kepada responden RSUD H.M RABAIN MUARA ENIM yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

9. Terakhir penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seseorang yang mungkin sering terlupakan, ya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini. Terimakasih karena tidak menyerah dan berani melawan rasa takut, serta keraguan terbesar dalam diri. Terima kasih untuk tidak menyerah tetapi memilih melangkah dan terus berjuang walau kadang tak tau arah dan sering merasa terlambat dari yang lain. Sampai ditahap ini bukanlah hal yang mudah bagi anak kecil yang perjuangannya dipenuhi dengan benturan besar, perjalanan mu sangat tidak mudah tapi kau sanggup melewati badai itu. Saya bangga padamu, saya tau perjalanan ini belum selesai, masih banyak ketidak pastian dan luka yang mungkin datang tetapi semoga kamu mampu melewatinya dan ingat kamu pantas untuk sampai ditujuan itu. Teruslah hidup dengan hati yang jujur, dan berjalan dengan niat yang baik. Terimakasih Abizar Alhifari kamu hebat sudah sejauh ini

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2026

Abizar Alhifari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Data yang Diperlukam.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
53	
A. Simpulan	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra Riset RSUD H.M. Rabain Muara Enim.....	4
Tabel I.2 Jumlah Pasien IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim Tahun 2024 - 20256	
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	33
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian, Skala.....	38
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	40
Tabel III.3 Skala Likert	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kepuasan kerja karyawan (Y)	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja (X1).....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas beban kerja.....	58
Tabel IV.4 Uji Validitas lingkungan kerja	59
Tabel IV.5 Uji realibitas.....	60
Tabel IV.6 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel IV.7 karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan.....	62
Tabel IV.8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	63
Tabel IV.9 Kepuasan kerja karyawan	64
Tabel IV.10 Stres kerja	66
Tabel IV.11 Beban Kerja	68
Tabel IV.12 lingkungan kerja	70
Tabel IV.13 analisis regresi linier berganda.....	72
Tabel IV.14 uji F(Simultan).....	74
Tabel IV.15 uji T (Parsial)	75
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu bagian penting di rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien dengan kondisi sakit atau cedera yang dapat mengancam kelangsungan hidup. IGD memberikan pelayanan medis yang bersifat gawat dan darurat selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu, (Wijaya, 2021). Pernyataan ini sejalan dengan pendapat AHCA (American Hospital Association, 2020) yang menyatakan bahwa masyarakat sangat mengandalkan ruang gawat darurat untuk memperoleh pengobatan dan perawatan medis, baik dalam keadaan yang mengancam jiwa maupun tidak. Bahkan, pada beberapa kasus, pasien dengan penyakit kronis atau kondisi yang tidak mengancam jiwa turut berobat ke IGD sehingga dapat menghabiskan sumber daya yang seharusnya diperuntukkan bagi pasien akut dan mendesak (Prahmawati dkk., 2021).

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, khususnya pada unit Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kesiapsiagaan tinggi dalam menghadapi kondisi pasien yang kritis. Kinerja karyawan IGD dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, karena kepuasan kerja berkaitan langsung dengan motivasi, komitmen, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemenuhan

kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan rumah sakit.

Kepuasan kerja karyawan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan bisa disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti keadaan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Karyawan dihadapkan pada tekanan kerja tinggi, beban tugas yang kompleks, serta kondisi lingkungan kerja yang harus mendukung keselamatan dan kenyamanan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan berpotensi berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh masalah pekerjaan, seperti tingkat kesesuaian tugas dengan kompetensi, tanggung jawab yang besar, serta tuntutan ketepatan dalam pengambilan keputusan medis. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat menimbulkan kelelahan serta menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Terbatasnya peluang promosi dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sementara hubungan kerja yang kurang harmonis antar rekan kerja dapat memicu konflik dan mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu,

seperti komunikasi yang kurang efektif, konflik antar tenaga kesehatan, serta tekanan dari atasan maupun keluarga pasien, sering kali menjadi sumber stres kerja bagi karyawan. Interaksi intensif dengan berbagai pihak dalam situasi darurat berpotensi meningkatkan ketegangan emosional dan kelelahan mental.

Stres kerja dapat ditimbulkan karena adanya pengembangan karir dan hubungan karir. Ketidakjelasan jalur pengembangan karir serta kurangnya dukungan organisasi terhadap peningkatan kompetensi dapat menimbulkan kecemasan dan ketidakpastian masa depan kerja. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap mental dan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban waktu menjadi permasalahan utama karena karyawan harus bekerja dalam sistem shift dengan jam kerja panjang serta tuntutan pelayanan yang bersifat darurat dan tidak terduga. Ketidacukupan waktu istirahat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Beban masalah mental dan beban psikologis juga dirasakan oleh karyawan. Tuntutan untuk selalu waspada, menghadapi kondisi pasien kritis, serta tekanan untuk mengambil keputusan cepat dapat menimbulkan stres mental dan emosional.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja. Pencahayaan yang kurang memadai dapat menghambat ketelitian karyawan dalam melakukan tindakan medis,

sementara pencahayaan yang berlebihan juga dapat menimbulkan kelelahan mata. Kondisi pencahayaan yang tidak optimal berpotensi menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. sirkulasi udara dan tingkat kebisingan juga menjadi permasalahan lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang kurang baik dapat memengaruhi kesehatan dan kenyamanan kerja, sedangkan tingkat kebisingan yang tinggi akibat aktivitas medis dan lalu lalang pasien dapat mengganggu konsentrasi kerja.

Peneliti melakukan pra riset terhadap 30 karyawan IGD. Pra riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi awal permasalahan yang disajikan dalam Tabel I.1 berikut.

Tabel I.1
Hasil Pra Riset Karyawan RSUD H.M. Rabain Muara Enim

No	Pernyataan Beban Kerja (X1)	Ya	Tidak
1.	Jumlah karyawan dalam satu shift sudah cukup untuk menangani pasien di IGD	14	16
2.	Beban kerja yang karyawan terima di IGD masih dalam batas yang wajar	14	16
Stres Kerja (X2)			
1.	Tekanan pekerjaan di IGD masih dapat karyawan kendalikan dengan baik	13	17
2.	Pekerjaan di IGD tidak menimbulkan stres yang berlebihan	14	16
Lingkungan Kerja (X3)			
1.	Lingkungan kerja di IGD mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman	12	18
2.	Hubungan kerja antar karyawan dan tenaga medis di IGD berjalan dengan baik	14	16

Sumber : Pra Riset RSUD H.M. Rabain Muara Enim, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pra riset yang disajikan pada Tabel I.1, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim. Pada variabel beban kerja (X1), sebanyak 16 dari 30 perawat menyatakan bahwa jumlah perawat dalam satu shift sudah cukup untuk menangani pasien di IGD, sementara 14 perawat menyatakan tidak cukup. Pada pernyataan mengenai kewajaran beban kerja, hanya 14 perawat yang menyatakan beban kerja masih dalam batas yang wajar, sedangkan 16 perawat menyatakan beban kerja yang diterima belum berada dalam batas yang wajar. Kondisi ini menunjukkan bahwa intensitas dan tuntutan pekerjaan masih dirasakan berat oleh sebagian karyawan.

Pra riset stres kerja (X2), hasil pra riset menunjukkan bahwa 17 karyawan menyatakan tekanan pekerjaan di IGD masih dapat dikendalikan dengan baik, sementara 13 perawat menyatakan belum dapat mengendalikannya. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai tingkat stres, hanya 14 karyawan yang menyatakan pekerjaan di IGD tidak menimbulkan stres yang berlebihan, sedangkan 16 karyawan menyatakan pekerjaan di IGD masih menimbulkan stres yang berlebihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan IGD masih menghadapi tekanan psikologis yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas.

Pra riset lingkungan kerja (X3), hasil pra riset menunjukkan bahwa hanya 12 karyawan yang menyatakan lingkungan kerja di IGD mendukung kenyamanan dalam bekerja, sedangkan 18 karyawan menyatakan lingkungan kerja belum mendukung kenyamanan. Namun, dari sisi hubungan kerja, sebanyak 16 karyawan

menyatakan bahwa hubungan kerja antara perawat dan tenaga medis di IGD berjalan dengan baik, sementara hanya 14 perawat yang menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek kerja sama tim sudah berjalan baik, kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun suasana kerja masih perlu mendapatkan perhatian.

IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim merupakan unit pelayanan kesehatan yang berperan strategis dalam memberikan penanganan awal bagi pasien dengan kondisi darurat dan kritis selama 24 jam. Karyawan IGD ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan professional. Berikut data perkembangan jumlah kunjungan pasien selama tahun 2024 - 2025.

Tabel I.2
Jumlah Pasien IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim Tahun 2024 - 2025

Bulan	2024	2025
Januari	2340	2117
Februari	1478	2031
Maret	2330	2114
April	2143	2196
Mei	2136	2036
Juni	1864	1986
Juli	2029	1877
Agustus	2106	1966
September	2187	1980
Oktober	1979	2351
November	2041	-
Desember	2171	-

Sumber : RSUD H.M. Rabain Muara Enim, Tahun 2025

Gambaran beban kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim dapat dilihat dari data kunjungan pasien yang menunjukkan volume pelayanan yang tinggi

sepanjang tahun 2024–2025. Pada tahun 2024, kunjungan tertinggi terjadi pada bulan Januari (2340 pasien), Maret (2330 pasien), dan September (2187 pasien). Sementara pada tahun 2025, kunjungan tertinggi terjadi pada bulan Oktober (2351 pasien) yang merupakan angka tertinggi selama dua tahun tersebut. Mayoritas jumlah kunjungan berada di atas 2.000 pasien setiap bulan, menggambarkan tingginya beban pelayanan IGD. Kondisi ini sesuai dengan observasi lapangan yang menunjukkan bahwa kunjungan pasien lebih banyak terjadi pada sore hari, sehingga karyawan mengalami peningkatan beban kerja terutama ketika jumlah petugas per shift hanya 6–7 orang. Ketidakseimbangan antara volume pasien dan karyawan berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Kepadatan pelayanan ini juga diperkuat oleh pemberitaan media Enim Ekspres yang melaporkan bahwa IGD RSUD H.M. Rabain mengalami lonjakan pasien yang membeludak, dengan sekitar 40% pasien berasal dari rujukan luar daerah. Kondisi ini membuat ruang IGD semakin padat karyawan harus bekerja ekstra untuk menangani pasien dalam waktu singkat. Berita tersebut menggambarkan bahwa kapasitas IGD kerap kali tidak sebanding dengan tingginya kunjungan pasien, sehingga meningkatkan risiko overload karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa karyawan IGD menghadapi berbagai faktor risiko yang memengaruhi kondisi psikologis mereka, terutama yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Dalam konteks IGD, perawat sering mengalami tekanan tinggi karena harus

menangani kasus gawat darurat, membuat keputusan klinis secara cepat, serta menghadapi situasi hidup dan mati yang menimbulkan beban emosional. Tenaga medis IGD memiliki tingkat stres tertinggi dibanding tenaga profesional lain, terutama akibat tingginya beban kerja dan interaksi dengan keluarga pasien yang cemas atau marah secara tiba-tiba. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) yang mengatakan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan, di mana semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah kepuasan kerja perawat. Namun penelitian Meiliana Enok dkk. (2023) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan IGD. Beban kerja mencakup tugas fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan psikologis, dan menurunkan kenyamanan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kesehatan psikologis dan produktivitas perawat IGD. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Namun berbeda dengan penelitian Hermingsih & Purwanti (2020) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik di IGD yang belum optimal, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta fasilitas pendukung, maupun kondisi

nonfisik seperti hubungan kerja dan kenyamanan psikologi. lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kelancaran pekerjaan, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan nonmaterial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Marliani dkk. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, karena lingkungan yang nyaman mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan produktivitas (Yuliantini & Santoso, 2020). Namun penelitian Prasetyo & Kamela (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Prasetyo & Kamela, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim. Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim?

3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi IGD RSUD H.M. Rabain Muara Enim untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi semua pihak khususnya civitas akademika Universitas Muhammadiyah Palembang dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja, stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. P., & Ronald C Fanggidae Dosen Jurusan Manajemen, dan P. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management*, 7(2), 225–246.
- Abdillah, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. <https://eprints.ummi.ac.id/835/2/Jurnal/Hadi/Abdillah.pdf>
- Annisa, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Azhar. (2025, November 15). Pasien RSUD HM Rabain Muara Enim Membeludak, 40 Persen Rujukan Luar Daerah. *Harian Umum Enim Ekspres*. <https://enimekspres.bacakoran.co/enim-ekspres/read/18174/pasien-rsud-hm-rabain-muara-enim-membeludak-40-persen-rujukan-luar-daerah>
- Astuti, A., Herawati, H., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 112–125.
- Cahyani, L. Y. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Dhia, D. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Organisasi*, 9(2), 134–148.
- Erviana, E. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD. *Jurnal Health Society*, 13(2), 105–111. <https://doi.org/10.62094/jhs.v13i2.173>
- Fadilah, I. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bogor. Universitas Pakuan.
- Faruk, D. A., Ayu Puspita, & Patiku, R. I. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya. Publish *Jurnal*

Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, volume 2(2), Halaman 179–190.
<https://doi.org/10.61132/protein.v2i2.266>

- Fitri, F., Mora, M., & Rosalina, R. (2026). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 8(1), 45–58.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BANK BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Universitas Sangga Buana.
- Idris, S. M. M., Yussof, K., & Adam, N. (2025). A Conceptual Paper on the Moderating Role of Coping Self-Efficacy in Preventive Behavior Toward Work Stress, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Tiara Fani, P. P. R., Sari, A. P., Qurnia Fitriyatunur, R. A. S., Sesilia, A. P., Kusuma Dewi, I. M. I., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (R. Watrionthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Marliani, M., Tanjung, R., & Rochadi, R. K. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing*, 5(2), 2421–2428.
<https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7640>
- Meiliana Enok, F., Wijono, S., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi Nomor XII, 1*.
- Prahmawati, P., Rahmawati, A., & Kholina. (2021). Hubungan Response Time Perawat Dengan Pelayanan Gawat Darurat Diinstalasi Gawat Darurat RSUD Demang Sepuluh Raya Lampung Tengah. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 6(2).
- Prasetyo, Y., & Kamela, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan Iv Kecamatan Danau Kembar. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 23(2), 1–2.
<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/23630>

- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2).
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1).
- Simanjuntak, R. P. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruangan IGD Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan. Universitas Medan Area.
- Siregar, S. D., Hartono, Amalia, L., & Siswanto, C. P. (2025). Hubungan Beban dan Stress Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja Di IGD RS Royal Prima Medan. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, volume 24(2), halaman 336–342. <https://doi.org/10.30743/ibnusina.v24i2.869>
- Sitanggang, D. V. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Universitas Islam Riau Fakultas.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Shofi, M., Herlambang, T., & Sanosra, A. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 67–80.
- Tarjo, tarjo. (2019). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, & Karya Ilmiah (Cetakan ke 7)*. Kencana.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 29(2).