



Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan

The Effect of Job Stress, Internal Communication, and Collaborative Leadership on Employee Job Satisfaction at the South Nias Regional General Hospital

Rachel Anniversary Telaumbanua^{1*}, Sahat Parulian Remus Silalahi², Selamat Siregar³

^{1, 2, 3} Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan, secara parsial komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara parsial kepemimpinan kolaboratif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif disimpulkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,203 atau 20,3% yang berarti pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit umum daerah Nias Selatan sebesar 20,3%, sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job stress, internal communication, and collaborative leadership on the job satisfaction of employees of the South Nias Regional General Hospital. This research is quantitative descriptive research. The study included 90 respondents. Based on the results of the t-test, it can be concluded that job stress partially affects satisfaction, internal communication partially affects job satisfaction, and collaborative leadership partially affects job satisfaction. Based on the results of the F hypothesis test, it can be concluded that work stress, internal communication, and collaborative leadership have an effect on job satisfaction simultaneously. Based on the results of the coefficient of determination analysis, the coefficient of determination or Adjusted R-Square is 0,203 or 20,3%, which means that the effect of job stress, internal communication and collaborative leadership on job satisfaction of employees of the South Nias regional general hospital is 20,3%, while the remaining 79,7% is influenced by other variables or other factors not examined.

Keywords: Supervision, Training, Work Discipline, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima 30 Mei 2025, Direvisi 05 Juli 2025, Disetujui 07 Juli 2025, Dipublikasi 17 Juli 2025.

***Penulis Korespondensi:**

racheltelaumbanua1@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.716>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi kesehatan yang tidak hanya menyediakan layanan medis tetapi juga menjadi tempat kerja bagi karyawan yang memberikan pelayanan tersebut. Saat ini, rumah sakit menghadapi tantangan seperti meningkatnya permintaan layanan kesehatan dan keterbatasan sumber daya, terutama di daerah kecil. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting agar karyawan dapat memberikan pelayanan optimal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang berdampak langsung pada keberlangsungan organisasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka menunjukkan perasaan positif dan semangat dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perhatian terhadap kepuasan kerja harus diprioritaskan oleh pimpinan sebagai bagian dari manajemen yang efektif. Bagi karyawan, kepuasan kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk mencapai produktivitas optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja memberikan manfaat bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat secara luas. Dalam penelitian kali ini akan dibahas beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif.

Stres merupakan kondisi di mana individu merasakan tekanan akibat berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun lingkungan sekitar. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, menyebabkan ketegangan mental dan emosional. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memahami dan mengelola stres kerja dengan baik guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Fenomena stres kerja di rumah sakit terkait kebijakan yang kurang responsif dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan karyawan. Salah satunya sistem penjadwalan shift yang kurang responsif dan adaptif cenderung mengabaikan variasi kebutuhan individu, terutama pada karyawan perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan observasi awal, kurangnya perhatian akan hal ini, dalam menyesuaikan jadwal dengan kondisi personal seperti kebutuhan mengasuh anak atau mengelola rumah tangga menyebabkan akumulasi kelelahan fisik dan emosional. Dampaknya, karyawan kerap mengalami penurunan motivasi dan kesulitan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Apriani & Santosa (2025:815) pada “Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan” pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi internal sangat penting bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan informasi terkait pekerjaan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja. Penyampaian informasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memahami tujuan serta visi organisasi. Hal ini menciptakan rasa keterhubungan dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, komunikasi internal yang efektif juga membantu mengurangi ketidakpastian di tempat kerja, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif.

Dalam hal komunikasi internal, yang mencakup komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal, terdapat sejumlah masalah yang sering muncul. Komunikasi internal yang bersifat hierarkis dan satu arah menciptakan celah miskordinasi antar level struktural. Alur informasi yang hanya mengalir dari atasan ke bawahan tanpa disertai ruang dialog menyebabkan ketidakjelasan dalam pemahaman kebijakan operasional. Misalnya, instruksi terkait perubahan jadwal shift atau redistribusi tugas seringkali tidak disosialisasikan secara komprehensif, sehingga memicu kesalahan teknis dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, minimnya interaksi horizontal dan diagonal antar rekan kerja dapat menurunkan keharmonisan dilingkungan kerja,

yang berujung pada fragmentasi tim dan penurunan kepercayaan antarkaryawan, sehingga dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Maka perlu lebih ditingkatkan komunikasi internal dalam organisasi, karna dengan semakin baiknya komunikasi internal yang ada di dalam organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ningsih (2019:153) pada “Pengaruh Komunikasi Internal, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dharma Husada Di Ngoro Mojokerto” pada variabel Komunikasi Internal menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepemimpinan kolaboratif melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memungkinkan mereka mengembangkan peran dan tanggung jawab, sehingga membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat. Pendekatan ini pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka, menjadikan kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif sebagai kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi, memberikan arahan, dan memberdayakan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi mereka.

Kepemimpinan kolaboratif di rumah sakit sangat penting dalam menangani isu dan konflik yang sering muncul antar profesi dan jabatan akibat perbedaan pandangan mengenai tanggung jawab serta kebijakan-kebijakan yang dapat memberatkan karyawan. Di RSUD Nias Selatan, ketidakjelasan pembagian peran serta perbedaan perspektif antar tenaga medis, perawat, dan staf administratif sering memicu ketegangan operasional. Pemimpin perlu menciptakan ruang dialog yang memfasilitasi aspirasi seluruh pegawai, terutama karyawan wanita yang kerap menghadapi tantangan ganda akibat sistem kerja yang kurang adaptif. Contohnya, ketidaktersediaan kebijakan cuti fleksibel bagi ibu hamil atau ketiadaan mekanisme penyesuaian shift berdasarkan kondisi internal. Tanpa keterlibatan aktif pemimpin dalam mendengarkan keluhan dan merancang solusi bersama, kebijakan yang ada justru berpotensi memperburuk beban psikologis karyawan. Penerapan kepemimpinan kolaboratif ini yang dimana melibatkan partisipasi, keterbukaan, dan kerja sama di antara seluruh karyawan dan pemimpinnya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sappara dkk (2022:727-710) pada “Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif, Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan Rumah sakit Umum Kabupaten Jeneponto” pada variabel Kepemimpinan Kolaboratif menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kolaboratif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen yang melibatkan pengaturan peran manusia untuk mencapai tujuan optimal. Berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan terkait dengan sistem ini. Sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rahardjo (2021:8) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. Ini adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi”. Ia mencoba untuk mengamankan yang terbaik dari orang-orang dengan memenangkan kerjasama sepenuh hati mereka. Singkatnya, ini dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang

terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas (Siagian, 2023:3-4).

Stres Kerja

Stres menjadi tantangan yang dihadapi baik individu maupun organisasi, dan stres berlebihan dapat mengganggu interaksi positif di lingkungan kerja dan di luar. Di tempat kerja, stres sering muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya, yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Sartika (2023:27) menyatakan Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

Menurut Winarto (2019:84) Stres Kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi.

Menurut Asih, dkk (2019:2) “Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.”

Berikut Indikator stres kerja menurut winarto (2022:74) :

1. Lingkungan Fisik
2. Peran atau Tugas
3. Stres Antar Pribadi
4. Organisasi

Komunikasi Internal

Komunikasi internal mencakup interaksi dalam organisasi antara karyawan dan atasan. Keberhasilan komunikasi bergantung pada saling pengertian dan berperan dalam memperkuat hubungan. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan berdampak negatif pada organisasi.

Siregar (2021:69) menyatakan, "komunikasi internal merupakan komunikasi atau proses penyampaian pesan yang dilakukan antar anggota organisasi untuk kepentingan utama organisasi."

Menurut Irwanti (2022:5) “Komunikasi internal merupakan interaksi diantara para anggota organisasi, termasuk level supervisor, kolaborator dan sub ordinat atau yang berhubungan dengan interaksi antarorang yang ada di dalam perusahaan, lintas posisi dan lintas level.”

Menurut Safitri, dkk (2019:158) “Komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi.”

Menurut Mijaya & Susanti (2023:564-565) ditemukan beberapa tolok ukur komunikasi internal pada organisasi tertentu, yang mencakup:

1. Komunikasi dari atas ke bawah
Komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tingkatan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik
2. Komunikasi ke atas
Komunikasi yang terjadi saat bawahan mengirim pesan kepada atasannya.
3. Komunikasi dua arah

Komunikasi yang berlangsung di antara para pegawai ataupun bagian yang mempunyai kedudukan yang setara.

Menurut Anshori (2023:1247-1248) menyatakan komunikasi internal memegang peran kunci dalam organisasi dengan empat fungsi utama.

1. Fungsi informatif digunakan untuk menyebarkan informasi penting dalam organisasi, termasuk perkembangan organisasi dan pekerjaan.
2. Fungsi regulatif membantu dalam mengatur tugas, tanggung jawab, dan aliran kerja yang efisien.
3. Fungsi persuasif digunakan untuk mempengaruhi pandangan dan perilaku anggota tim, memotivasi, mempromosikan perubahan, dan mempengaruhi keputusan organisasi.
4. Fungsi integratif membantu dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan mengintegrasikan anggota tim ke dalam nilai-nilai dan norma organisasi, menciptakan identitas bersama dan meningkatkan kepercayaan.

Kepemimpinan Kolaboratif

Gaya kepemimpinan kolaboratif menekankan bahwa kolaborasi sebagai aspek utama dalam kepemimpinan. Prinsip kolaborasi ini menjadikan setiap individu sebagai bagian penting dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Kolaborasi akan semakin kuat ketika setiap individu atau kelompok diberikan peran dalam masing-masing pekerjaan, sementara pemimpin bertindak sebagai pengarah yang memastikan bahwa seluruh tim bergerak sesuai dengan rencana.

Menurut Isnawati (2021:17) “kepemimpinan kolaboratif yakni keterampilan manajemen pemimpin yang selalu bekerja bersama-sama dengan merancang konstruktif untuk bekerjasama dengan melibatkan stakeholder serta memfasilitasi dan memelihara interaksi yang telah terjalin.”

Menurut Achadi (2023:6) Kepemimpinan kolaboratif adalah kepemimpinan yang mampu memandu seluruh organisasi dan tingkat pemerintahan, mengatasi sekat-sekat yang membatasi antar lembaga, memainkan peran katalis perubahan, atau kolaborasi di dalam dan diseluruh kelompok.

Menurut Murod & Shohib (2022:108) “Kepemimpinan kolaboratif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mengarahkan perilakunya demi mencapai visi dan misi serta menggunakan kolaborasi antar anggota agar mencapai hasil yang maksimal.”

Menurut Anggri (2022:34), Berikut ini adalah beberapa tanda kepemimpinan:

1. Memiliki Strategi yang Jelas dan Dikomunikasikan dengan Baik
2. Kepedulian kepada Anggota dan Lingkungan
3. Merangsang Anggota
4. Menjaga Kekompakan Tim
5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Haris,dkk (2023:3) adalah “sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Menurut Howard & Turangan (2021:17) “kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap berdasarkan penilaian pekerjaan terhadap berbagai aspek dari tugas-tugas, situasi kerja, serta hubungan antar pekerja”.

Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana

terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh Perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan (Baehaki & Faisal, 2020:15)

Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan keadaan emosional karyawan yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berikut Indikator Kepuasan kerja menurut Howard & Turangan (2021:118):

1. Kecintaan terhadap pekerjaan
2. Rekan Kerja
3. Kepuasan terhadap beban pekerjaan
4. Kepuasan terhadap penghargaan
5. Kepuasan atas kinerja atasan

METODE

Metode riset yang di implementasikan dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang kuantitatif. Menurut Dhewy (2022:45) penelitian Kuantitatif ini adalah salah satu jenis penelitian yang memiliki ciri sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan sampel data, sumber data, maupun metodologinya”. Teknik ini digunakan pada populasi atau sampel yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan bantuan alat ukur atau instrumen untuk mengumpulkan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh staf yang bekerja di RSUD Nias Selatan, yang berjumlah 116 orang. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode *proportional sampling*, dan diperoleh sebanyak 90 responden. Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data dari setiap variabel mengikuti pola normal atau tidak. Memastikan normalitas suatu variabel penting dalam analisis, karena hal ini membantu peneliti dalam melaksanakan pengujian statistik. Sebab, apakah suatu variabel bersifat normal atau tidak dapat mempengaruhi kualitas hasil dari pengujian statistik yang dilakukan.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik histogram dan probability plot. Menurut Ghozali (2019:103) grafik histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kemudian probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66032867
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.035
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

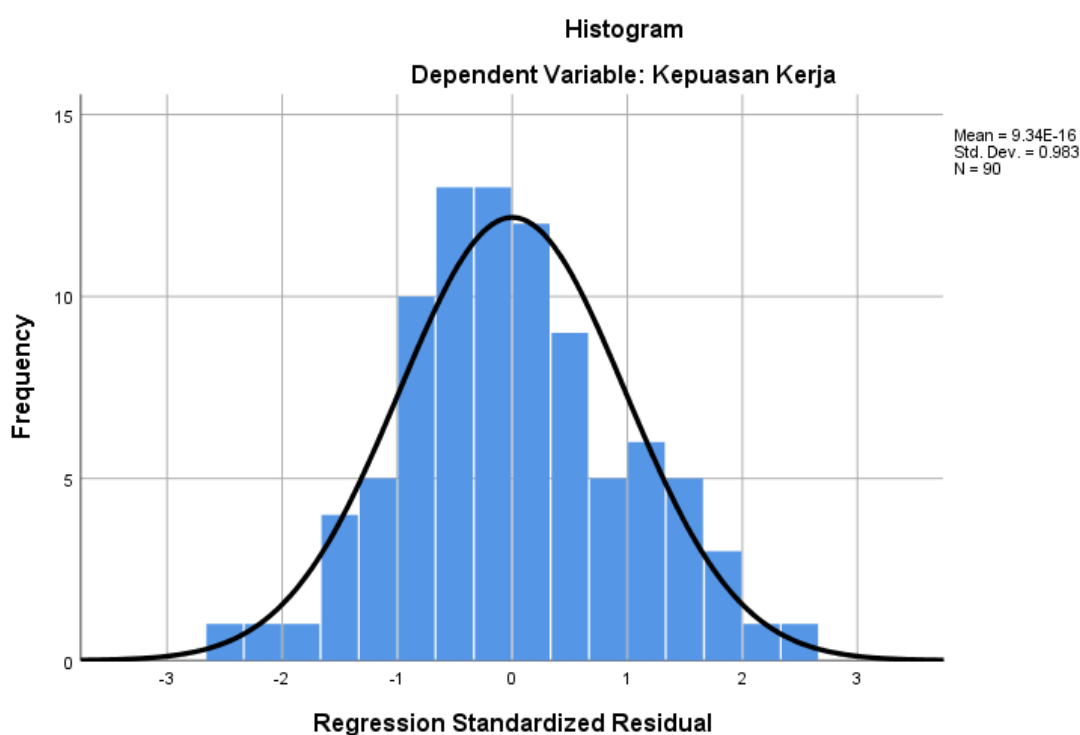
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

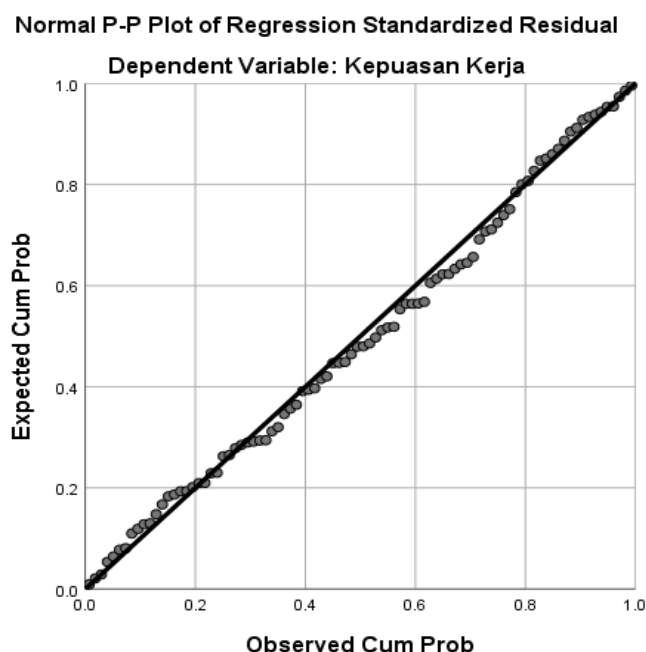
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *kolmogrov smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 0.200. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari nilai 0.05 maka nilai residual dinyatakan berdistribusi normal. Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat nilai grafik histogram dan Normal P-P Plot. Berikut adalah grafik histogram dan normal probability dari hasil uji normalitas.

**Gambar 1.** Histogram P-Plot

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram sudah berdistribusi normal karena grafiknya seimbang atau tidak condong ke kanan maupun ke kiri atau dapat dikatakan simetris.



Gambar 2. Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa gambar normal probability plot menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hal itu menunjukkan bahwa model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai data yang berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoloniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (Hutapea dan Ghozali, 2019:1820). Biasanya model regresi yang baik tidak adanya terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* berupa variabel bebas yang nilai korelasinya antara variabel bebas sama dengan nol. Untuk mengatasi tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance value* dan *variance inflation faktor* (VIF). Dimana *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabelitas variabel independen yang tidak terpilih oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah dengan VIF yang tinggi. Nilai cut-off umum yang sering digunakan adalah sebagai berikut :

- Tolerance value* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas
- Tolerance value* ≥ 0,1 atau VIF ≤ 10 = tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

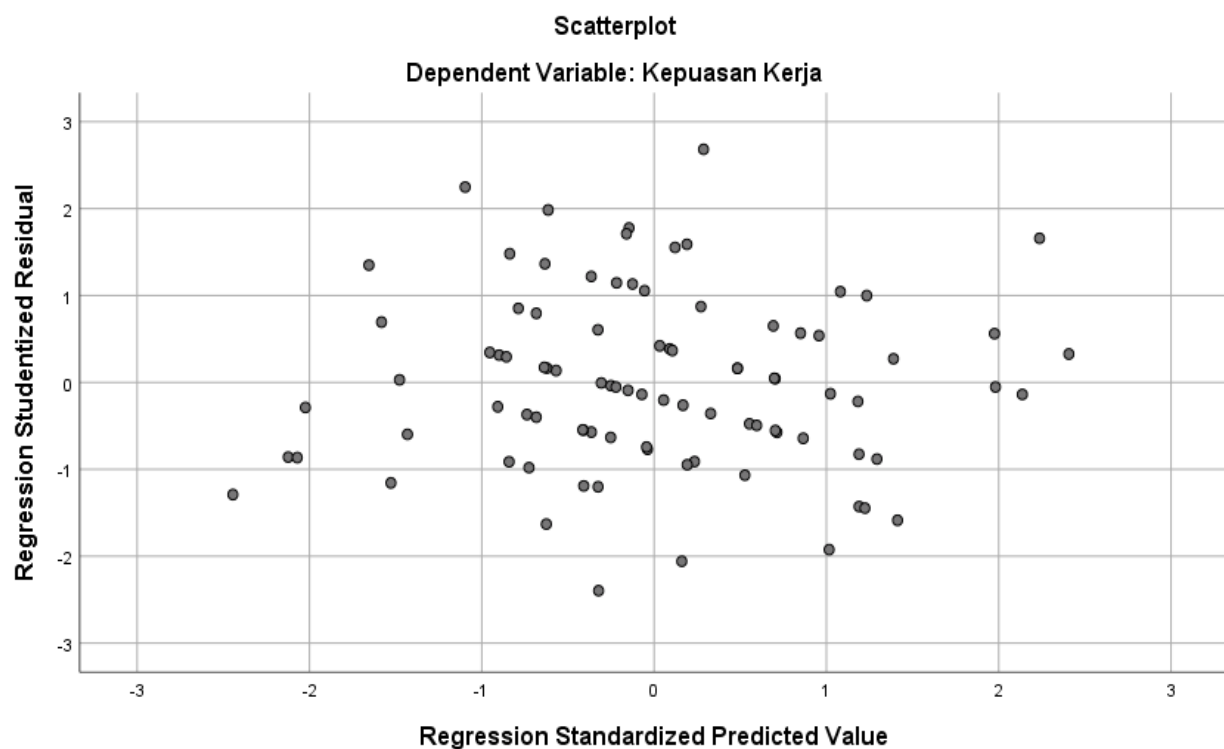
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,916	1,725		16,766	.000		
Stres Kerja	-.143	.042	-.329	-3,435	.001	.977	1.023
Komunikasi Internal	.049	.058	.090	.838	.404	.782	1.279
Kepemimpinan	.098	.042	.250	2,326	.022	.774	1.292
Kolaboratif							

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai Tolerance masing-masing variabel independen yaitu Stres Kerja sebesar 0,977, komunikasi internal 0,782 dan kepemimpinan kolaboratif sebesar 0,774. Kemudian nilai VIF masing-masing variabel independen untuk Stres Kerja sebesar 1,023, komunikasi internal sebesar 1,279 dan kepemimpinan kolaboratif sebesar 1,292. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas di dalam penelitian ini

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui varian antara pengujian dalam model regresi sama atau berbeda Ghazali (2019:108). Uji Heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada heteroskedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat diketahui pada gambar di bawah ini :



Gambar 3. Pola Scatterplot

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik sudah menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear. Pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 26. Hasil analisis regresi liner berganda dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.916	1.725		16.766	.000
Stres Kerja	-.143	.042	-.329	-3.435	.001
Komunikasi Internal	.049	.058	.090	.838	.404
Kepemimpinan Kolaboratif	.098	.042	.250	2.326	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 3 diatas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel stres kerja (X_1), komunikasi internal (X_2) dan kepemimpinan kolaboratif (X_3), sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 28.916 + -0.143 X_1 + 0.049 X_2 + 0.098 X_3$$

Artinya:

1. Konstanta (28,916) menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, kepuasan kerja berada pada angka 28,916.
2. Stres kerja (-0,143) berpengaruh negatif berpengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan meningkatkan kepuasan kerja sebesar (-0,143).
3. Komunikasi internal (0,049) juga berpengaruh positif, meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,049 untuk setiap satu satuan peningkatan.
4. Kepemimpinan kolaboratif (0,098) berpengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,098.

Dengan X_1 = Stres Kerja, X_2 = Komunikasi Internal, X_3 = Kepemimpinan Kolaboratif dan Y = Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghazali (2019:99) “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel dan membandingkan probabilitas/sig. Jika P value > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika P value < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hipotesis yang diujikan adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

1. $H_0: \beta_i = 0$. Artinya Stres kerja, Komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan.
2. $H_a: \beta_i \neq 0$, artinya Artinya stres kerja, Komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{tabel} dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k)$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$\alpha = 5\%$

Maka diperoleh hasil:

$(\alpha/2 ; n-k)$

$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 90-4)$

$t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 86)$

Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988

Berikut adalah hasil tabelnya :

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	28.916	1.725		16.766	.000
Stres Kerja	-.143	.042	-.329	-3.435	.001
Komunikasi Internal	.049	.058	.090	.838	.404
Kepemimpinan Kolaboratif	.098	.042	.250	2.326	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) menunjukkan:

1. Stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena $t_{\text{hitung}} (-3.434) < t_{\text{tabel}} (1.988)$ dan $\text{sig} (0.001) < 0.05$. Artinya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
2. Komunikasi internal (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena $t_{\text{hitung}} (0.838) < t_{\text{tabel}} (1.988)$ dan $\text{sig} (0.404) > 0.05$. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal dengan kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan kolaboratif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena $t_{\text{hitung}} (2.326) > t_{\text{tabel}} (1.988)$ dan $\text{sig} (0.022) < 0.05$. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kolaboratif dengan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji – F)

Menurut Ghozali (2019:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen”. Kriteria pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan statistik F, jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

1. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Stres kerja, Komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya Stres kerja, Komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F_{\text{tabel}} = df_1 ; df_2$

Dimana: $df_1 = k$

$$df2 = n-k-1$$

Keterangan:

df = degree of freedom (derajat kebebasan)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Dalam menentukan besar f_{tabel} yang diperoleh pada $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan rumus f_{tabel} :

$$f_{tabel} = (df1 : df2)$$

$$= K; n-k-1$$

$$= 3; 90-3-1$$

$$= 3; 90$$

$$= 2,71$$

Berikut adalah hasil tabelnya :

Tabel 5. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.143	3	24.381	8.546	.000 ^b
	Residual	245.346	86	2.853		
	Total	318.489	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolaboratif, Stres Kerja, Komunikasi Internal

Dari tabel uji-f di atas nilai F adalah 8,546 dan nilai signifikansi 0,000.

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y.

Selanjutnya pada tabel di atas diketahui nilai $f_{hitung} = 8,546 > f_{tabel} = 2,71$ dan terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$ Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kolaboratif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, (Ghozali, 2019:97). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase stres kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kolaboratif maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 6. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.203	1.689

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kolaboratif, Stres Kerja, Komunikasi Internal

Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203 atau 20,3% yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel bebasnya, yaitu stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif. Pada nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,203 yang berarti 20,3 % variasi dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif. Sedangkan sisanya 79,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,203 yang berarti 20,3% kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan dapat dijelaskan oleh stres kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kolaboratif. Sedangkan 79,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Output analisis statistik mendemonstrasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, divalidasi melalui nilai $t_{hitung} (-3,434) < t_{tabel} 1,988$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Di RSUD Nias Selatan, sebagai institusi pelayanan kesehatan utama di daerah tersebut, tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja, tuntutan pasien, dan sumber daya yang terbatas dapat menjadi faktor penyebab stres kerja.

Penelitian ini mengkonfirmasi pandangan Dhania (2021) yang menyebutkan bahwa elemen-elemen yang berkontribusi terhadap stres kerja sangat beraneka ragam dan sangat bergantung pada interpretasi personal setiap individu terhadap suatu situasi. Ada kalanya individu tertentu justru merasa tertantang dan termotivasi ketika menghadapi tekanan kerja yang intensif, sehingga hal tersebut mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih antusias dan fokus dalam mencapai sasaran kerja tanpa mengalami tekanan psikologis.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis statistik membuktikan bahwa komunikasi internal tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 0,838 < t_{tabel} 1,988$ dan signifikansi $0,404 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Di RSUD Nias Selatan, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar departemen, sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal. Komunikasi internal yang buruk dapat menyebabkan miskordinasi, kesalahpahaman, dan penurunan kepuasan kerja.

Komunikasi internal yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, terutama di institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Di RSUD Nias Selatan, perlu untuk ditingkatkan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar departemen, sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal. Komunikasi internal yang buruk dapat menyebabkan miskordinasi, kesalahpahaman, dan penurunan kepuasan kerja. Dengan begitu komunikasi internal yang baik juga akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti Ningsih (2019:153) Karyawan merasa lebih dihargai ketika mereka mendapatkan informasi yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan perkembangan organisasi, komunikasi yang terbuka dan jujur antara atasan dan bawahan menciptakan kepuasan kerja yang saling percaya.

Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Output analisis statistik mendemonstrasikan bahwa kepemimpinan kolaboratif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, divalidasi melalui nilai $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 1,988$ dan sig. $0,022 > 0,05$, maka H_1 diterima.

Penelitian ini mengkonfirmasi pandangan Sappara dkk (2022:727-710) Gaya kepemimpinan kolaboratif kerap memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Melalui pendekatan ini, pemimpin mampu menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, dimana setiap karyawan merasakan apresiasi dan keterlibatan yang bermakna.

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis varians (ANOVA), diperoleh nilai F statistik 8,546 yang melebihi F kritis 2,71 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mengonfirmasi penerimaan H_a . Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan RSUD Nias Selatan.

Nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,203, yang mengindikasikan bahwa tiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menguraikan sebesar 20,3% dari keragaman tingkat kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, proporsi sebesar 79,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang belum ada dalam cakupan penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial, hanya stres kerja dan komunikasi internal yang berpengaruh sig. terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hasil uji t dari stres kerja menunjukkan $t\text{-hitung} = (-3,435) < t\text{-tabel} = 1,988$ dan nilai $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan untuk hasil uji t dari kepemimpinan kolaboratif menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,326 > t\text{-tabel} = 1,988$ dan nilai $\text{sig.} = 0,022 < 0,05$, artinya kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara komunikasi internal menunjukkan hasil uji t sebesar $t\text{-hitung} = 1,020 < t\text{-tabel} = 1,988$ dan nilai $\text{sig.} = 0,404 > 0,05$, artinya komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan karena nilai $t\text{-hitung}$ lebih kecil dari $t\text{-tabel} = 1,988$ dan sig. nya lebih besar dari 0,05.

Namun secara simultan, ketiga variabel (kepuasan kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan kolaboratif) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan dengan nilai $F\text{-hitung} = 8,546 > F\text{-tabel} = 2,71$.

Kemampuan prediksi ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 20,3%, sedangkan 79,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi yang perlu diuraikan. Pertama, metodologi kuantitatif dengan instrumen kuesioner berpotensi membatasi kedalaman analisis terhadap persepsi karyawan rumah sakit karena mungkin tidak dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya secara menyeluruh. Kedua, fokus penelitian hanya tertuju pada tiga variabel independen (stres kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kolaboratif) tanpa melibatkan faktor-faktor lain yang kemungkinan berkontribusi terhadap kepuasan kerja seperti aspek disiplin, perkembangan karir, motivasi, dan variabel lainnya. Selanjutnya, pengumpulan data dilaksanakan dalam periode waktu tertentu saja, sehingga tidak mampu menjelaskan fluktuasi pandangan karyawan rumah sakit dalam jangka waktu yang ekstensif.

Implikasi Penelitian

Dari aspek teoritis, riset ini berkontribusi dalam memperluas khazanah ilmu pengetahuan mengenai keterkaitan antara stres kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kolaboratif di sektor layanan kesehatan. Hasil kajian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya untuk mengkaji faktor-faktor tambahan yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,

antara lain disiplin kerja, pengembangan karier, motivasi, dan elemen-elemen lainnya. Studi ini juga dapat menginspirasi penelitian selanjutnya dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif tentang persepsi dan motivasi karyawan rumah sakit di bidang pelayanan kesehatan.

Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan komunikasi terbuka yang menerima masukan dan keluhan, sehingga produksi kerja meningkat. Pimpinan juga perlu memberikan arahan, bantuan, dan motivasi serta menyesuaikan tugas dengan kemampuan karyawan agar pekerjaan lebih mudah dipahami dan diselesaikan tepat waktu tanpa beban berlebih. Selain itu, perhatian khusus harus diberikan pada stres kerja di rumah sakit, terutama bagi tenaga kesehatan, mengingat lingkungan kerja di RSUD Nias Selatan memiliki tuntutan dan tekanan yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, karena penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi produksi kerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan produksi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yaitu dengan cara melakukan pendekatan dan komunikasi yang lebih kepada seluruh karyawan seperti, mau menerima pendapat atau pun keluhan dari karyawan dan lebih sering melakukan hubungan kerja, dengan karyawan dengan kata lain cenderung ke arah gaya kepemimpinan demokratis.
2. Pimpinan harus selalu memberikan arahan, bantuan serta motivasi bagi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan penting dan diselesaikan tepat pada waktu. Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki karyawannya dengan desain pekerjaan yang diberikan juga sangat perlu diperhatikan. Sebab apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan lebih mudah memahami apa yang menjadi tugasnya dan tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada bahkan pekerjaan yang beragam pun dapat terselesaikan dengan baik.
3. Pimpinan perlu memperhatikan isu penting yang perlu diperhatikan, mengingat rumah sakit adalah lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan tekanan yang besar, terutama bagi tenaga kesehatan. Berikut adalah analisis mendalam tentang stres kerja di RSUD Nias Selatan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variabel lainnya sebagai variabel independen untuk mengetahui apa saja yang dapat menjadi pengaruh kepuasan kerja RSUD Nias Selatan, karena dari hasil penelitian ini ada 82,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi presentasi kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, G. A., & Santosa, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 807-817.
- Ningsih, R. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dharma Husada Di Ngoro Mojokerto. *Umsida*, 148-154.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif, Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan Rumah sakit Umum Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 727-710.
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sartika, D. (2003). *Stres Kerja*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Winarto, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan aKerja, Semangat Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maspion I Pada Divisi Maxime Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 79-104.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2019). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Siregar, R. T., Enas, U., & Putri, D. E. (2021). *Komunikasi Internal*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Irwanti, M. (2022). *Teori Komunikasi Internal Organisasi dan Manajemen*. Jakarta Seatan: Damera Press .
- Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Riset Komunikasi*, 157-170.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 563-575.
- Anshori, I. M., Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Ekonomi*, 1245-1257.
- Isnawati, M. A., & Syafari, M. R. (2021). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kolaboratif. 12-22
- Achadi, A. H. (2023). *Kepemimpinan Kolaboratif*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Murod, M. N., & Shohib, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. 106-111.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *jurnal ekonomi*, 33-42.
- Howard, J., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 115-122.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT. A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah*, 10-22.
- Dhewy, R. C. (2022). Pelatihan analisis data kuantitatif untuk penulisan karya ilmiah mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4575-4578.