

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

Femy Melia Rahmawati¹

¹Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi
femymeliarahmawati@dosen.stikesmi.ac.id

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama dari pelayanan kesehatan. Untuk mendorong kinerja yang baik, perawat profesional perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang dipengaruhi oleh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian, mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Jenis penelitian ini korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian, perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Jampang Kulon dengan sampel 120 orang menggunakan total sampling. Hasil uji validitas dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitas dinyatakan kuat, mengacu pada penelitian sebelumnya. Analisis statistik menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian, variabel berikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yaitu stress kerja ($p: 0,000$, $b: -0,908$, $R^2: 0,360$), beban kerja ($p: 0,000$, $b: -0,189$, $R^2: 0,182$), lingkungan kerja ($p: 0,000$, $b: 0,373$, $R^2: 0,275$). Secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja perawat (p -value anova: $0,000$, $R^2: 0,498$, dengan persamaan $Y = 58,270 + (-0,587)X_1 + (-0,127)X_2 + 0,240X_3$). Kesimpulan, stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Saran, perawat dapat melakukan manajemen stress, membuat prioritas kerja, menciptakan lingkungan kerja kondusif.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Perawat

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI Nomor 44 Tahun 2009 dalam Rahma, 2019). Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang sangat penting di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Keberhasilan seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat dinilai dari kinerjanya yang optimal. Perawat profesional harus memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka dibutuhkan beberapa faktor pendorong, salah satunya kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap emotional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Budhiana, Affandi, & La Ede, 2022; Ilah & Yanto, 2016). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor tersebut adalah stres, beban kerja dan lingkungan kerja (Nurendra & Saraswati, 2017).

Eysenck, menyebutkan bahwa stres didefinisikan sebagai ketegangan psikologis atau fisik yang diakibatkan oleh keadaan fisik, emosi, sosial, ekonomi, atau pekerjaan, kejadian atau pengalaman yang sulit (Runtu, 2018). Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka

seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian antara perasaan stres dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Mahardikawati, 2019).

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Hikmat & Melinda, 2019).

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan perawat untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja perawat menjadi menurun (Abdillah, 2016).

RSUD Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat ialah salah satu rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Rumah sakit ini memiliki produk layanan Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Pada Tahun 2018, jumlah perawat di RSUD Jampang Kulon sebanyak 204 orang perawat. Jika dibandingkan dengan jumlah kunjungan pasien, jumlah tenaga perawat di rumah sakit cenderung sedikit dan tidak berimbang, ketidakseimbangan inilah yang akan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pada perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 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

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Jampang Kulon. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrument penelitian menggunakan kuesioner baku untuk mengukur beban kerja dengan *NASA-Task Load Index (TLX)*, stress dengan *Depression Anxiety Stress Scale (DASS)*, lingkungan kerja dengan *Practice Environment Scale and Nursing Work Index (PES-NWI)* dan kepuasan kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Hasil penelitian di analisis dengan uji regresi linier berganda.

Surat etik penelitian ini diberikan oleh komisi etik STIKes Sukabumi 09/IV/KEPK/STIKESMI/2022

III. HASIL

1. Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Usia (Tahun)		
	23 – 29	31	25,8
	30 – 39	65	54,3
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	46	38,3
	Perempuan	74	61,7
3	Status Pernikahan		
	Menikah	104	86,7
	Belum Menikah	12	10
4	Pendidikan		
	Diploma III Keperawatan	95	79,2
	Profesi Ners	25	20,8
5	Status Pekerjaan		
	Kontrak	102	85
6	Lama Kerja		
	1 – 5 Tahun	25	20,8
	6 – 10 Tahun	59	49,1
	11 – 15 Tahun	29	24,2
	16 – 20 Tahun	7	5,9

Hasil penelitian pada tabel 1, memperlihatkan bahwa pada karakteristik responden berdasarkan umur bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 30-39 tahun sebanyak 65 orang (54,3%), sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang (61,7%), status pernikahan responden Sebagian besar menikah sebanyak 104 orang (86,7%), berpendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 95 orang (79,2%), Sebagian besar status pekerjaan kontrak sebanyak 102 orang (85%), dan lama kerja responden yaitu 6-10 tahun sebanyak 59 orang (49,1%).

2. Analisis Univariat

Table 2. Analisis Univariat

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Stres Kerja	12,14	5,724	2	28
Beban Kerja	57,22	21,235	21	96
Lingkungan Kerja	97,08	13,209	50	124
Kepuasan Kerja	67,16	9,390	47	88

Berdasarkan table 2, menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel stress kerja sebesar 12,14 ($\pm 5,724$), nilai rata-rata beban kerja sebesar 57,22 ($\pm 21,235$), nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 97,08 ($\pm 13,209$), dan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 67,16 ($\pm 9,390$).

3. Analisis Bivariat

Table 3. Analisis Regresi Sederhana

Variabel	P-Value	Unstandardized Coefficients B		R	R ²
		Constant	Variabel		
Stres Kerja	0.000	78,182	0,908	0,553	0,360
Beban Kerja	0.000	77,964	0,189	0,427	0,182
Lingkungan Kerja	0.000	30,985	0,373	0,524	0,275

Berdasarkan table 3, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable stres kerja ($b=0,908$, $p=0.000$, $R^2=0.360$), beban kerja ($b=0,189$, $p=0.000$, $R^2=0.182$), dan lingkungan kerja ($b=0,373$, $p=0.000$, $R^2=0.275$).

4. Analisis Multivariat

Table 4. Analisis Regresi Berganda

Variabel	P-Value	Unstandardized Coefficients B	R	R ²	P-Value Anova
(Constant)		58,270			
Stres Kerja	0,000	-0,587			
Beban Kerja	0,000	-0,127	0,706	0,498	0,000
Lingkungan Kerja	0,000	-0,240			

Hasil penelitian pada table 4, memperlihatkan bahwa stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap ($p=0.000$, $R^2=0.498$ dengan persamaan regresi $Y=58,270 + (-0,587)X_1 + (-0,127)X_2 + 0,240X_3 \text{ } \epsilon$).

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$, $R = 0,533$, $R^2 = 0,360$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Syam & Daulay (2015), bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja menyebabkan semakin menurun kepuasan kerja dan semakin menurun stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Didukung hasil penelitian (Wibowo et.al, 2015) stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, karena dari berbagai penelitian di seluruh dunia menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, produktivitas, efisiensi dan efektivitas (Chaudhry et.al, 2011). Stres kerja dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak memiliki coping yang efektif untuk menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi kemampuannya. Stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa masalah kesehatan baik masalah kesehatan fisik maupun kondisi kejiwaan. Stres merupakan fenomena yang kompleks yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka, kekuatan lokal, tekanan dan budaya yang memerlukan penyesuaian intervensi (Syam & Daulay, 2015).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Diantara faktor – faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja perawat secara teoritis adalah reward yang diterima dalam bentuk gaji, insentif dan jasa medis dari BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dalam perawatan pasien peserta JKN. As'ad (2001 dalam Syam & Daulay, 2015) menyatakan bahwa jaminan serta kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan lain sebagainya adalah faktor yang menentukan

kepuasan kerja karyawan. Sebagian perawat yang merasa kurang puas dalam bekerja disebabkan karena adanya diskrepansi atau kesenjangan antara apa yang diharapkan oleh perawat di tempat kerja dengan apa yang dirasakan perawat di tempat kerjanya. Salah satu penyebabnya adalah status mereka sebagai tenaga bakti yang bekerja karena mencari pengalaman kerja namun tuntutan pekerjaan tetap sama dengan pegawai negeri ataupun karyawan yang sudah lama bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui responden yang memiliki stres kerja yang tidak stres memiliki kepuasan yang puas.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$, $R = 0,427$, $R^2 = 0,182$). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Anggraeni et.al, 2017) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh hasil penelitian Barahama et.al, (2019) menyatakan bahwa beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif makin tinggi beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat.

Tunggareni & Rochmah, (2013) mengemukakan bahwa tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi (Barahama et.al, 2019).

Keperawatan merupakan pekerjaan yang memerlukan keanekaragaman keterampilan, mempunyai identitas tugas, merupakan tugas yang berarti, perlu otonomi dan umpan balik pekerjaan. Kinerja dan kepuasan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sehingga pengaturan atau penilaian dari manajer keperawatan pun harus dilakukan dengan dengan baik (Nursalam, 2014).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,000$, $R = 0,524$, $R^2 = 0,275$). Hasil penelitian ini sejalan dengan suryani (2015) menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan berada dalam lingkungan kerja yang baik maka kepuasan karyawan akan meningkat. Didukung oleh penelitian Abdillah, (2016) yang menyatakan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, baik ataupun buruknya lingkungan kerja dirasakan perawat akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja perawat.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Disisi lain lingkungan kerja dikatakan sebagai keadaan atau suasana yang terjadi disekitar pegawai yang mempengaruhi perubahan individu dalam diri pegawai. Selain itu juga, menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan segala peralatan atau kebutuhan yang diperlukan, suasana atau kondisi kerja, cara kerja, dan prosedur kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Rahma, 2019).

Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus rumah sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya perawat itu dalam bekerja, mengenai lingkungan kerja dalam

hal ini pihak Rumah melakukan banyak hal demi kepuasan perawatnya, akan tetapi tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahannya sebab lingkungan kerja ini adalah sesuatu hal yang bersifat relatif bagi perawat, yang mana lingkungan kerja ini tergantung dari sudut pandang dan kebiasaan perawat itu menilainya, baik bagi Rumah Sakit namun belum tentu bagi perawat begitu sebaliknya (Abdillah, 2016).

Lingkungan kerja mencakup lima komponen lingkungan praktik profesional yang terdiri Kepemimpinan yang kuat (*Strong Leadership*), Kolaborasi PerawatDokter (*Nurse-Physician Collaboration*), Keterlibatan dalam pengambilan keputusan Kebijakan (*Policy Involment*), Kecukupan Tenaga (*Staffing Adequate*), dan Model Praktik Keperawatan (*Nursing Model Of Care*). Penelitian keperawatan telah menunjukkan efek dari komponen lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan kualitas perawatan pasien (Gikopoulou et.al, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui lingkungan kerja kondusif pada indikator partisipasi perawat di rumah sakit, bidang keperawatan untuk kualitas perawatan, kemampuan manajer perawat, kepemimpinan dan dukungan perawat, kepegawaian dan ketrampilan sumber daya, kolegal hubungan perawat-dokter yang dimiliki responden menjadi salah satu faktor yang mendorong responden memiliki kepuasan yang puas. Sejalan dengan penelitian Jamalina dkk, Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dilandasi oleh komunikasi yang efektif antara kepala ruangan dengan stafnya, perawat di Instalasi RSUD Massenrempulu masih berada pada kondisi komunikasi yang masih kurang baik.

4. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau bersama stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada keterkaitan diantara ketiga aspek tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Menurut Wibowo et al., (2015) kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja perawat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Budhiana et al., 2022; Nasriati, 2020).

Menurut Rivai (2008) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Cahyani, 2017). Tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan stres dalam bekerja, berperan dalam menurunnya kepuasan kerja karyawan, selain itu stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan demikian stres kerja yang tidak stres memiliki kepuasan yang puas (Chaudhry et.al, 2011).

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Saefullah & Amalia, 2017). Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan

dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah (Dwiyana et.al, 2021).

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan (Badeni, 2013). Lingkungan kerja karyawan di dalam Rumah Sakit dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)

Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan perawat di Rumah Sakit, sehingga perawat akan lebih siap dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

VI. SARAN

RSU Jampangkulon perlu memperhatikan lingkungan yang aman dan nyaman serta dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada para perawat agar sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki perawat. Sehingga stres kerja pada perawat tidak terjadi, dan kepuasan kerja perawat di RSU Jampangkulon meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. *Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 17–27.
- Anggraeni, A. D. Setyaningsih, Y., & Suroto. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Interistik Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Sandblasting. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 226–233.
- Badeni, M. A. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Barahama, D. V., Tangkudung, G., & Kembuan, M. A. H. N. (2019). Faktor faktor yang Berhubungan dengan Keterlambatan Kedatangan Pasien Stroke di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *E-CliniC*, 7(1), 1–6.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AL–MULK KOTA SUKABUMI. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79.
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN SALARY SATISFACTION AND JOB SATISFACTION: A COMPARISON OF PUBLIC AND PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS. *Journal of Commerce*, 3(4).

- Dwiyana, N., Sastria, A., & Kassaming, K. (2021). Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *JIKI Jurnal Ilmiah Kesehatan IQRA*, 9(1), 22–30.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Gikopoulou, D., Tsironi, M., Lazakidou, A., Moisoglou, I., & Prezerakos, P. (2014). The assessment of nurses' work environment: The case of a Greek general hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 7(1), 269–275.
- Hikmat, R., & Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *STIKes Cirebon*, 1370–1375.
- Ilah, F., & Yanto, H. (2016). Determinan Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 5(1), 1–9.
- Mahardikawati, E. (2019). *HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAN IMPLIKASINYA DALAM LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING SKRIPSI*. Padang: UNIVERSITAS NEGERI PADANG.
- Nasriati. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work-Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 3(1), 84–94.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Rahma. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bireuen Medical Center. *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 10–22.
- Runtu, V. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (EKp)*, 6(1), 84–94.
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Syam, B., & Daulay, W. (2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Langsa* (Universitas Sumatra Utara). Retrieved from <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/14064>
- Tunggareni, H. S., & Rochmah, T. N. (2013). Job Satisfaction and Performance of Nurse based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang. *Journal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3).
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.