

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ROSITA TRI PAMUNGKAS

B100130392

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI


Oleh:

ROSITA TRI PAMUNGKAS

B 100 130 392

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Nasir, MM)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

OLEH

ROSITA TRI PAMUNGKAS

B 100 130 392

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 05 Agustus 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Kusdiyanto, SE, MSi
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Nasir, MM
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Imronudin, SE, MSi, Ph.D
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengatahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**




Dr. Syamsudin, M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2017
Yang Menyatakan



Rosita Tri Pamungkas
B100130392

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini menguji tentang pengaruh secara simultan dan juga parsial antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 157 responden perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian, dari uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Perawat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study examines the effect simultaneously and also partially between job satisfaction and job stress on the Nurse performance at PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital. The type of this research is quantitative research with a sample of 157 respondents nurses at the Hospital PKU Muhammadiyah Surakarta using data collection methods through questionnaires. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t-test, F test, and coefficient of determination (R^2). Result of t test shown there is partially influence between independent variable to dependent variable. Then, from F test known that there is influence simultaneously between job satisfaction and work stress to nurse performance.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2009) organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggeraknya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta adalah salah satu rumah sakit umum yang terletak di Jalan Ronggowarsito No.130 Surakarta. PKU Muhammadiyah Surakarta adalah suatu amal usaha Nir laba milik persyarikatan Muhammadiyah, sebagai perwujudan dari Iman dan Amal Sholeh kepada Allah SWT serta menjadikan sebagai sarana Ibadah. Rumah sakit ini memiliki 9 layanan yaitu layanan hemodialisa, kamar operasi, maternal, penunjang (farmasi laboratorium, radiologi), perinatalogi, rawat darurat, rawat inap, rawat intensif (ICU), dan rawat jalan.

Misi RS PKU Muhammadiyah itu sendiri adalah memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif yang berkualitas, nyaman, aman, tenteram dalam perawatan, cepat, akurat, serta sempurna, ramah dalam layanan yang islami. Berdasarkan observasi di RS Muhammadiyah Surakarta. Beberapa perawat disana biasanya hanya melakukan penanganan fisik saja, dan dikhususkan untuk mengutamakan pasien dalam proses keperawatan, hal tersebut bisa jadi mengakibatkan perawat menjadi stres melakukan penanganan pada pasien. Maka dari itu hal tersebut memberikan dampak positif ataupun negatif pada kepuasan kerja dan stres kerja perawat, itulah alasan mengapa memilih RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Faktor penyebab stres menurut Hasibuan (2009) yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Permasalahan yang dihadapi perawat yang dapat menimbulkan stress adalah keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai. Jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Jadwal kerja perawat terbagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Jadwal *shift* malam jumlah perawat yang jaga lebih sedikit dibandingkan pada jadwal *shift* pagi dan *shift* siang. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan fisik dan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan suasana hati dan dapat menimbulkan stres pada perawat.

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor lingkungan eksternal, internal karyawan, dan internal organisasi. Faktor internal karyawan meliputi 1) bakat dan sifat pribadi, 2) kreativitas, (3) pengetahuan dan keterampilan, 4) kompetensi, 5) pengalaman kerja, 6) keadaan fisik, 7) keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian tentang kinerja perawat yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari penelitian di atas maka penulis ingin membuat penelitian tentang Kinerja perawat. Dalam hal ini variabel independen yang ingin digunakan oleh peneliti adalah Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini

adalah Kinerja Perawat. Penulis tidak menambahkan variabel lain karena pada penelitian lain terjadi hasil yang tidak konsisten.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta*”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan kualitatif yang dilakukan yaitu dengan mengambil data sekunder dari pihak rumah sakit.

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta Jalan Ronggowarsito No.130, Timuran, Jawa Tengah Pada bulan Mei 2016 sampai dengan selesai

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 258 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Penarikan jumlah sampel dihitung menurut pendapat Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{258}{1+(258 \times 0,05^2)} = 156,8 \text{ Dibulatkan } 157$$

Keterangan:

n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, e² = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu 10% (0,1).

2.4 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Data yang digunakan berupa kuisisioner yang telah diisi oleh Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang menjadi responden terpilih.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

2.6 Definisi Operasional

2.6.1 Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.6.2 Stres kerja menurut Siagian (2008) adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan

kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Indikator stres kerja menurut Terry dan John (dalam Salmawati,2 014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Gejala Psikologi
- 2) Gejala Fisik
- 3) Gejala Perilaku

2.6.3 Kinerja menurut Mangkunegara (2012) adalah prestasi kerja atau hasil kerja(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuanperiode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.7 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi untuk menguji hipotesis dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat

$\beta_1 X_1$ = Kepuasan Kerja

α = Bilangan Konstan

$\beta_2 X_2$ = Stres Kerja

e = Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan penelitian untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, menurut Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja perawat

a = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi setiap variabel independen

X1 = kepuasan kerja

X2 = Stres Kerja

e = kesalahan (error)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.12

Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta
(Constant)	31,773
Kepuasan kerja	0,911
Stres Kerja	-0,375

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 31,773 + 0,911 X_1 - 0,375 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 31,773 menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan kerja (X_1), variabel Stres Kerja (X_2) dianggap konstan maka Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebesar 31,773.

$b_1 = 0,911$, menyatakan bahwa koefisien kepuasan kerja (X_1) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,911.

$b_2 = -0,375$, menyatakan bahwa koefisien regresi Stres Kerja (X_2) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berpengaruh terhadap kinerja sebesar $-0,375$

3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
48,834	3,055	0,000	H3 terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1(2-1) = 2$ dan df penyebut $n-k-1 (157-2-1) = 154$, sehingga F_{tabel} bernilai 3,055 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,834, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel Kepuasan kerja dan Stres Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta secara simultan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Ada Pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan stres kerja terhadap Kinerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.

3.3 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai R² berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.15
Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R ²	Keterangan
0,623	0,388	Persentase pengaruh 38,8%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,388, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Kepuasan kerja dan Stres Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebesar 38,8% dan 51,2%

3.4 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya Ghozali (2011).

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Uji t

Keterangan	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja	7,602	1,975	0,000	H1 terbukti
Stres Kerja	-5,344	-1,975	0,000	H2 terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2017

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa;

- 1) Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 7,602 > t_{tabel} = 1,975$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Ada Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.
- 2) Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = -5,344 > t_{tabel} = -1,975$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Ada Pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap Kinerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- 1) Saran Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Kepuasan kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

4.2 Saran

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

- 1) Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

- 2) Peneliti yang akan datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan kinerja perawat dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya lingkungan kerja, komunikasi dan lain-lain.
- 3) Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.
- 4) Diharapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja perawat dengan memperhatikan kepuasan kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan menghargai dan memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi.
- 5) Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja dengan memberikan waktu refreshing mengadakan liburan (tamasya) dan penyediaan psikiater untuk melayani karyawan yang sedang mengalami masalah di pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Azwar, Saifudin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, DT & Fiske, DW. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix*. Northwestern University and Chicago University. Vol. 56 (2). Hlm. 81-195.
- Chairizal, Tedy Novianto, dkk. (2014). *Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.
- Fornell C. Larcker D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with

- Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. Vol. 18 No. 1 Hlm. 39-50.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. (2012). *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Comitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Journal Departement of International Business. Vol. 19. No. 4 Hlm. 519.
- Kreitner dan Kinichi Angelo. (2004). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M.,dkk. (2011). The impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 2. No. 3 pp.50-56.
- Mathis, dan Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Prihatini, Lilis Dian. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks
- Ostevi dan Ruswanti. (2013). *Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 10. No. 1. Hlm. 82-87.
- Salmawati, Lusua. (2014). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu*. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Sipatu. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu*. E-Jurnal Katalogis. Vol. 1 No. 1 . Hlm. 146-157.

Supangat. (2008). *Analisis Kinerja Perawat dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Dr. H. Ibnu Sutowo dan Puskesmas Rawat Inap di Baituraa Kabupaten Oku*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.