

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ADVENT BANDUNG**

*The Effects Of Work Stress On Job Satisfaction Of Nurses Inpatient Wards Of Bandung
Adventist Hospital*

Yolanda Yosephine Irawan¹, Mori Agustina br Perangin-angin²

1. Universitas Advent Indonesia (Fakultas Ilmu Keperawatan, yosephineyolanda@gmail.com)
2. Universitas Advent Indonesia (Fakultas Ilmu Keperawatan, mori.peranginangin@unai.edu)

ABSTRACT

Background: Among all health workers who in the hospitals, nurses are considered at high risk of experiencing work stress as nurses are having heavy workloads and big responsibilities in providing nursing care to the patients for 24 hours. Work stress is an individual's inability to fulfil his/her job demands so that it may affect his/her job satisfaction. This study aims to obtain a general description of the effects of work stress on job satisfaction of nurses in the inpatient wards of Bandung Adventist Hospital.

Method: The method used in this research is a quantitative descriptive method. The population used in this study were 169 nurses in the inpatient wards. The sampling technique uses a total sampling technique. The data collected using a work stress and job satisfaction questionnaire, with the google form. The obtained data was analysed using chi-square analysis, to examine the effect of work stress on job satisfaction.

Results: The results showed that nurses experienced work stress in the moderate category 66.9% and job satisfaction was in the moderate category 76.3% and there was significant influence of work stress towards job satisfaction of nurses in the inpatient wards of the Bandung Adventist Hospital with $sig < 0.05$ which is 0.000, which means that an increase in work stress has led to a decrease in job satisfaction of nurses who worked in the inpatient wards of the Bandung Adventist Hospital.

Conclusion: There is an effect of work stress on job satisfaction of nurses in the inpatient ward of the Bandung Adventist Hospital. Therefore, the hospital must pay more attention to what causes stress for nurse and can provide training to reduce work stress.

Keyword: Work stress; Job satisfaction; Nurse

ABSTRAK

Latar belakang: Diantara seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, perawat termasuk yang beresiko tinggi mengalami stres dimana perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien selama 24 jam. Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Advent Bandung.

Metode: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 169 perawat di ruang rawat inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner stres kerja dan kepuasan kerja dalam bentuk *google form*. Analisa data menggunakan analisa *chi-square* untuk menguji hubungan stres kerja dan kepuasan kerja.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan perawat mengalami stres kerja dalam kategori sedang 66.9% dan kepuasan kerja dalam kategori cukup 76.3% dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung dengan

$sig < 0.05$ yaitu 0.00 yang artinya peningkatan stres dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung.

Kesimpulan: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Advent Bandung. Oleh sebab itu pihak Rumah sakit harus lebih memperhatikan apa penyebab stres perawat dan dapat memberikan pelatihan untuk mengurangi stres kerja.

Kata Kunci: Stres kerja; Kepuasan kerja; Perawat

PENDAHULUAN

Perawat sebagai tenaga profesional harus dapat menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal baik dalam menghadapi tuntutan pasien, keluarga pasien, dokter, dan petugas kesehatan lainnya, di mana ini semua membuat perawat mengalami stres dalam bekerja. Menurut *World Health Organization* (WHO) stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Penelitian yang dilakukan oleh Fajrillah (2016) terhadap perawat pelaksana di Amerika Serikat bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka karena stres ditempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Najimi, Goudarzi dan Sharifirad, (2012) terhadap 189 perawat si Iran, didapati bahwa tingkat stres perawat berada pada level *moderate* dan aspek yang paling membuat perawat wanita stres adalah peran ganda, lingkungan kerja, sedangkan pada perawat pria, penyebab stres adalah lingkungan kerja dan tanggungjawab. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yaw, et al., (2011) terhadap perawat di rumah sakit Zhuhai di China menunjukkan bahwa tingkat stress perawat berada pada level stres berat. Faktor yang paling membuat stres adalah lingkungan kerja dan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja dan waktu. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2011) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Menurut Prasetyo (2017) di Indonesia kejadian stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada diperoleh 44%, 51,5% perawat di Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% perawat di Rumah Sakit PELNI Petamburan Jakarta serta 51,2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi.

Menurut Siagian (2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Kondisi stres

akan mempengaruhi performa kerja karyawan, karena performa yang baik dihasilkan dari rasa puas karyawan terhadap organisasinya. Stres yang dialami perawat dapat menyebabkan depresi, isolasi dari pasien, serta penurunan kemampuan. Menurut Al Hosisi, Mersal, Keshk (2013) bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental perawat.

Lumbangaol (2016) menyatakan bahwa respon stres merupakan salah satu reaksi tubuh secara jasmaniah terhadap sumber-sumber stres yang ada atau rangsangan yang menyerang tubuh. Stres ini meliputi *ambiguitas* harapan kerja pada diri individu karyawan, konflik peran antar pemberi dan penerima instruksi, dan beban kerja berlebih pada suatu posisi pekerjaan. Ketiga elemen bentuk konflik peran ini terjadi secara bersamaan, dua atau lebih tekanan dalam dunia kerja yang akan menginisiasi stres yang membebani karyawan.

Menurut Robin dan Judge (2013) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi. Ketika seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, maka dia akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya ketika seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka dia akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Ashar (2008) dalam Luthfan, (2011) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang saling mendukung, kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan.

Rumah Sakit Advent Bandung merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe B dengan kapasitas 215 tempat tidur. Rumah sakit yang berlokasi di jalan Cihampelas 161, Bandung merupakan salah satu rumah sakit terbaik dalam fasilitas kesehatan di Bandung dan juga merupakan rumah sakit rujukan BPJS. Dengan meningkatnya jumlah pasien, perawat harus dapat memberikan asuhan keperawatan yang maksimal dan profesional. Sehingga banyak perawat yang merasa stres dalam bekerja di mana pihak rumah sakit menuntut perawat agar memberikan pelayanan yang cepat, namun karena beban kerja yang tinggi membuat harapan tersebut kadang belum bisa sepenuhnya terpenuhi. Masih banyak keluhan dari pasien dalam hal lamanya penanganan yang diberikan perawat kepada pasien, dan lamanya waktu tunggu pasien untuk diperiksa oleh perawat dan kurangnya pelayanan kesehatan yang diberikan. Para karyawannya bekerja dengan maksimal dan banyaknya keluhan pasien berupa lamanya penanganan yang diberikan perawat kepada pasien, dan lamanya waktu tunggu pasien untuk diperiksa oleh perawat dan kurangnya pelayanan kesehatan yang diberikan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung. Adapun tujuan penelitian ini

adalah untuk melihat gambaran tingkat stres kerja perawat, gambaran kepuasan kerja perawat, dan untuk menganalisa apakah ada pengaruh tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung.

BAHAN DAN METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode analisis chi-square. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent (medikal bedah, *critical care*, *pediatric*, dan *Obgyn*) yang berjumlah 169 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Advent Bandung pada unit rawat inap. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2020 dengan cara membagikan kuesioner yang dibuat dengan menggunakan *google form*, selanjutnya disebarakan melalui group *whatsapp*. Kuesioner mengenai stres kerja yang di adopsi dari Ho, Chang, Shih, & Liang, (2009) terdiri atas 9 item pertanyaan dan kuesioner kepuasan kerja yang terdiri atas 10 item pertanyaan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Setiap sangat tidak setuju (STS) =1, 2 = tidak setuju (TS), 3 = Ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (ST). Pengelolahan data dilakukan menggunakan SPSS (*Statistikal Package for the Social Sciens*).

HASIL

Berdasarkan data responden yang diperoleh dari tabel 1 menggambarkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap lebih banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 159 responden (94.1%). Berdasarkan usia yang memiliki presentasi tertinggi adalah usia 26-35 tahun sebanyak 71 responden (42%) yang menggambarkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja adalah sekelompok orang yang berada dalam usia produktif. Berdasarkan status pernikahan sebanyak 135 responden (79.9%) perawat berstatus menikah. Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas perawat yang bekerja adalah perawat professional Ners 100 responden (59.2%). Berdasarkan unit kerja bahwa mayoritas perawat bekerja di unit medikal bedah sebanyak 84 responden (49.7%). Berdasarkan lama bekerja data menggambarkan bahwa mayoritas petrawat telah bekerja dalam kurun waktu 6-10 tahun sebanyak 48 responden (28.4%). Hal ini menunjukkan bahwa lama waktu kerja yang ditempuh seorang perawat dapat memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Berdasarkan jabatan bahwa mayoritas sampel penelitian memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana sebanyak 102 responden (60.4%).

Untuk mengetahui tingkat stres responden, dapat dilihat data pada tabel 2, yaitu 24 responden mengalami stres ringan (14.2%), 113 responden mengalami stres sedang (66.9%) dan 32 responden mengalami stres berat (18.9%). Sedangkan untuk melihat kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3, yaitu 19 responden mempunyai kepuasan kerja dalam kategori rendah (11.2%), 129 responden dalam kategori cukup (76.3%), dan 21 responden dalam kategori tinggi (12.4%).

Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 4. Nilai sig < 0.05, yaitu sebesar 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan data tabulasi silang antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5. Perawat yang mempunyai stres kerja ringan dan mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 1 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja ringan dan mempunyai kepuasan kerja cukup sebanyak 15 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja ringan dan mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 8 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja sedang dan mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 8 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja sedang dan mempunyai kepuasan kerja cukup sebanyak 93 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja sedang dan mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 12 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja berat dan mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 10 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja berat dan mempunyai kepuasan kerja cukup sebanyak 21 orang. Perawat yang mempunyai stres kerja berat dan mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 1 orang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit Advent Bandung paling banyak mengalami stres kerja pada level sedang (66.9%). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundung (2018), bahwa 60% perawat di RSU GMIM Bethesda Tomohon memiliki level stres sedang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ahsan (2013) bahwa perawat di RSD Mardi Waluyo kota Blitar mayoritas mengalami stres tingkat sedang sebesar 62.3% hal ini dapat disebabkan oleh masa kerja perawat yang tergolong cukup berpengalaman dalam mengelola dan mengikuti kebiasaan di rumah sakit maupun ruangan, perawat telah mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.

Hasibuan (2012:204), menyatakan bahwa stres kerja yang dialami perawat sering kali disebabkan oleh beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Menurut *Health and Safety Executive* (2017) menyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor utama penyebab timbulnya stres kerja. Menurut Widiharti (2016) salah satu indikasi yang menyebabkan terjadi stres kerja pada perawat yaitu adanya beban kerja tinggi karena ada kekurangan kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat inap sehingga menjadikan salah satu penyebab stres kerja. Stres kerja tentu tidak hanya berasal dari beban kerja, namun juga dari berbagai faktor. Cooper (dalam Saam dan Wahyuni, 2012) menyebutkan faktor lain selain tingginya beban kerja (*overload*), stres dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, pekerjaan yang tidak lagi menantang, serta pekerjaan dengan resiko yang terlalu tinggi. Menurut Moustaka et al., (2011) perawat rumah sakit akan mengalami stres kerja karena mereka sering terpapar dengan kewajiban untuk mengontrol kebutuhan emosional pasien sehingga menyebabkan ansietas yang akan berkembang menjadi stres. Menurut Putra dan Susilawati (2018) menyatakan bahwa keadaan stress yang tinggi dan terjadi dalam jangka waktu yang lama akan ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, sehingga akan mengakibatkan perawat mengalami gejala burnout. Ardana, dkk. (2013:25) menyebutkan bahwa, sumber stres pada karyawan yaitu faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar.

Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahwa mayoritas responden perawat Rumah Sakit Advent Bandung mempunyai tingkat kepuasan dalam level cukup puas (76.3%). Hal ini disebabkan oleh perawat menerima gaji yang sesuai dengan harapan perawat. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayamolowo (2013) mengatakan bahwa faktor peralatan kerja dan selisih atau ketepatan pembayaran gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Ahsan (2013) menunjukkan sebagian besar kepuasan kerja perawat di RSD Mardi Waluyo yang sebagian besar adalah sedang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dijalankan selama ini. Menurut Newstrom et al., (2013:221) bahwa faktor2 yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah kepuasan kerja yang berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*), dan konteks pekerjaan (*job context*) yang meliputi pengawasan, rekan kerja, dan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai

dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Jahrami (2011) mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Sedangkan Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

Berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di rumah sakit Advent Bandung. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit, maka akan semakin rendah juga tingkat stres yang akan dialami oleh setiap perawat yang bertugas. Dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Advent Bandung. Penelitian ini didukung oleh Ernita (2019) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dinas koperasi dan usaha kecil provinsi Jawa Barat. Penelitian Niluh dan Sagung (2015) dan I Gede (2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Faudin (2016) terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat, artinya tinggi rendahnya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, dimana pada kategori stres rendah sampai sedang dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetapi pada kategori tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja perawat. Menurut Syamsu Yusuf (2011:103) yang dikutip dalam penelitian Dewanti (2016) menyebutkan bahwa stres tidak hanya berpengaruh negatif, namun stres memiliki pengaruh positif bagi individu. Pengaruh positif adalah untuk mendorong individu untuk membangkitkan kesadaran dan menghasilkan pengalaman baru. Penelitian ini juga didukung oleh Yusnani dan Sary (2019) hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki stres kerja rendah tidak menutup kemungkinan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Venkataraman (2013) dan Agarwal, R. N. (2015) stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja demikian penelitian Tarmizi, et al (2017) Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat secara umum berada pada kategori tingkat sedang dan tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kategori tingkat yang cukup. Hal ini dilihat dari kepuasan internal dan eksternal yang terdiri dari gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman kerja. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Advent Bandung. Peningkatan stres kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung.

Saran dari penelitian ini adalah diharapkan penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lain yang dapat diteliti yaitu faktor psikologis, sosial, lingkungan kerja, penempatan karyawan, gaya kepemimpinan, mutu pengawasan. Dan diharapkan kepada peneliti lainnya juga untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang lainnya untuk mengetahui tingkat stres pada perawat dan hubungan stres terhadap tingkat kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agarwal, R. N. (2015). Job Satisfaction and Job Commitment's Relation with Attrition with Special Reference to Indian Sector. *Management and Innovation for Competitive Advantage*. 720-731. Retrieved from The 12th International Management Conference
- Al Hosis, K.F., Mersal, F.A & Keshk, L.I., (2013). Effects of Job stress on health of Saudi Nurses Working in Ministry of Health Hospital in Qassim Region. KSA. *Life Science Journal*. 2013; 10 (1).
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw – Hill Education, New York.
- Dewanti, D. E. (2016). Tingkat Stres Akademik Pada Mahasiswa Bidikmisi Dan Non Bidikmisi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta, 147, 11–40.
- Ernita Yusnani & Fetty Poerwita Sary. (2019). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan dinas koperasi dan usaha kecil provinsi jawa barat. *Journal e-proceeding of management: Vol 6, no 1 April 2019*. Page 468. ISSN: 2355-4357.
- Fajrillah & Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Volume 3 No.2, Januari 2016.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ho, W.-H., Chang, C. S., Shih, Y.-L., & Liang, R.-D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health*

- Services Research, 9, 8. Retrieved from <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-9-8>.
- I Gede & Putro Wibowo. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis Universitas Udayana Denpasar*.
- Khamlub, Senbonsou., Harun or Rashid. Muhammad Abdul Bashar Sarker., Tomaya Hirosawa., Phathamavong Outavong., & Junichi Sakamoto (2013). Job Satisfaction of Health Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamxai Province, Lao PDR. *Nagoya Journal Medical Science*. Volume 75, Nomor, Halaman 233-241. (www.med.nagoya-u.ac.jp, 2013).
- Lumban Gaol, N. T. (2016). *Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional*. *Buletin Psikologi*. 24(1), <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>.
- Luthfan, A. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.
- Jahrami, Haitman., Zahra Alshuwaikh, Granavelu Panchasharam & Zahra Saif, (2011). Job Satisfaction Survey of Healthcare Workers in the Psychiatric Hospital. *Bahrain Medical Bulletin*. Volume. 33. Nomor 4. (www.bahrainmedicalbulletin.com, Desember 2011).
- Joseph Ayamolowo, Sunday., Omolola Irinoye., & Mayowa Antony Oladoyin. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: An Exploratory Study. *International Journal of Caring Science* Volume 6 Issue 3. Pp. (www.internationaljournalofcaringsciences.org, September-Desember, 2013).
- Moustaka, E., & Constantinidis, T. C. (2011). Sources and effects of work-related stress in nursing. *Health Science Journal*. 4(4), 210–216.
- Mundung, dkk (2019) Hubungan Mekanisme Koping dengan Stres Kerja di RSUD Bethesda Tomohon.
- Najimi, A., Goudarzi, A.M. & Sharifirad, G., (2012). Causes of job stress in nurses: A cross-sectional study. *Iran J Nurs Midwifery Res*.2012 May;17(4):301-5.
- Niluh & Sagung. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 4 Nomor 6.
- Prasetyo, W. (2017). Literature Review: Stres Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ners LENTERA*.5(1),43-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* 15th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Saam & Wahyuni (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Venkataraman, P. S & Ganapathi, R. (2013). A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among the Employees of Small Scale Industries. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 13 Issue 3. Retrieved from IOSR Journal.
- Yau, S.Y., Xiao, X.Y., Lee, L.Y.K., Tsang, A.Y.K., Wong, S.L., & Wong., K.F., (2011). Job stress among nurses in China. *Elsevier*. Vol 25, Issue 1, P. 60-64.
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*. 6(1), 468–476.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 5 Nomor 10.

LAMPIRAN

Tabel 1. Data Demografi

Variabel	kategori	N= 169	%
Jenis kelamin	Laki laki	10	5.9
	Perempuan	159	94.1
Usia	< 25 tahun	1	0.6
	26 – 35	71	42
	36 – 45	70	41.4
	46 – 55	24	14.2
	>56	3	1.8
Status Pernikahan	Menikah	135	79.9
	Tidak menikah	34	20.1
Pendidikan	Diploma	43	25.4
	S1	23	13.6
	Ners	100	59.2
	Magister	3	1.8
Unit Kerja	Medikal Bedah	84	49.7
	<i>Critical Care</i>	47	49.7
	<i>Obgyn</i>	24	14.2
	<i>Pediatric</i>	14	8.3
Lama Kerja	1-5 tahun	34	20.1
	6-10 tahun	48	28.1
	11-15 tahun	30	17.8
	16-20 tahun	30	17.8
	>25 tahun	27	16
Jabatan	Perawat pelaksana	102	60.4
	Perawat penanggung jawab <i>shift</i>	67	39.6

Tabel 2. Tingkat stres kerja

No.	Kategori	f	%
1.	Ringan	24	14.2
2.	Sedang	113	66.9
3.	Berat	32	18.9
	Jumlah	169	100

Tabel 3. Tingkat kepuasan kerja

No.	Kategori	f	%
1.	Ringan	19	11.2
2.	Cukup	129	76.3
3.	Tinggi	21	12.4
	Jumlah	169	100

Tabel 4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (Chi-Square)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.781 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	21.979	4	.000
Linear-by-Linear Association	19.572	1	.000
N of Valid Cases	169		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.70.

Tabel 5. Tabulasi silang stres kerja* kepuasan kerja

stres kerja * Kategori kepuasan kerja Crosstabulation						
		Kategori kepuasan kerja			Total	
		rendah	cukup	tinggi		
stres kerja	ringan	Count	1	15	8	24
		Expected Count	2.7	18.3	3.0	24.0
		% within stres kerja	4.2%	62.5%	33.3%	100.0%
		% of Total	0.6%	8.9%	4.7%	14.2%
	sedang	Count	8	93	12	113
		Expected Count	12.7	86.3	14.0	113.0
		% within stres kerja	7.1%	82.3%	10.6%	100.0%
		% of Total	4.7%	55.0%	7.1%	66.9%
	berat	Count	10	21	1	32
		Expected Count	3.6	24.4	4.0	32.0
		% within stres kerja	31.2%	65.6%	3.1%	100.0%
		% of Total	5.9%	12.4%	0.6%	18.9%
Total	Count	19	129	21	169	
	Expected Count	19.0	129.0	21.0	169.0	
	% within stres kerja	11.2%	76.3%	12.4%	100.0%	
	% of Total	11.2%	76.3%	12.4%	100.0%	