

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BITUNG

Indah H. Purnomo*, A. Joy. M. Rattu*, Paul A.T Kawatu*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam diri perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat dia bekerja. Stres kerja dapat menimbulkan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Motivasi sangat diperlukan dikalangan pekerja untuk membuat para pekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung. Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif dengan rancangan penelitian Cross Sectional (potong lintang). Penelitian ini dilakukan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari-Juni 2017. Jumlah populasi 33 perawat dan sampel yang digunakan adalah total populasi. Analisis statistik yang digunakan adalah uji chi-square dengan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat dengan nilai ($p = 0,048$) dan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat dengan nilai $p = (0,010)$. Terdapat hubungan antara motivasi kepuasan kerja dan terdapat hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is an element expected by the nurse because if the nurse are satisfied with their own work, then job satisfaction tends to give benefits towards the nurse itself and the environment where they work. Job stress can have a direct or indirect impacts towards physical, psychological and behavioral aspects. Motivation is needed among workers to make the workers more active in doing their work. Motivation is a process in which the needs encourage a person to perform a series of activities which leads to the achievement of a particular goal. To determine the relationship between job motivation and stress towards job satisfaction on the nurse at general hospital in Bitung. This was a descriptive survey with cross-sectional study design. This research was conducted at the Emergency Installation and Intensive Care Unit (ICU) at the General Hospital of Bitung. The research was conducted from February until June 2017. The total population was 33 nurses and the sample used was the total population. Statistical analysis used was chi-square test with $\alpha = 0,05$. The result of research stated that there was a relationship between job motivation towards job satisfaction on the nurse with the value of $p = 0,048$ and there was a relationship between job stress towards job satisfaction on the nurse with the value of $p = 0,010$. There was a relationship between job motivation towards job satisfaction and there was a relationship between job stress towards job satisfaction on nurse at general hospital of Bitung.

Keywords: Motivation, Job Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pertumbuhan rumah sakit dalam beberapa tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antara rumah sakit umum dengan rumah sakit swasta. Oleh karena itu rumah sakit umum harus memiliki SDM yang berkualitas dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. (Andini, 2006)

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam penilaian prestasi kerja pada perawat di rumah sakit. Untuk itu dalam menciptakan kepuasan kerja pada perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan dan budaya-organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat merasa puas, maka kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam diri perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat dia bekerja. Perawat sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam

organisasi seperti rumah sakit. (Putra, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Yanidrawati (2012), perawat yang merasa puas dalam bekerja hanya sebesar 7,04% dan yang tidak puas sebesar 92,6%. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam hal ini yang menjadi prioritas utama adalah memperhatikan kesejahteraan SDM dan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya penghasilan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja.

Stres merupakan segala masalah atau tuntutan penyusuaian diri. Stres kerja yang terjadi dapat menimbulkan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Setiap orang dalam kekuatan untuk bisa bertahan terhadap stres atau nilai ambang frustrasi stres itu berbeda-beda. Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Setiap orang memiliki tingkat penyusuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidupnya sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari : Umur,

Jenis kelamin, Pekerjaan, status sosial, emosi,kepribadian dan intelegensi. (Desima, 2015)

Hasil penelitian dari Undap (2016) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja sebanyak 59,4% dan untuk jumlah perawat yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 40,6%. Ada beberapa hal menyebabkan perawat setiap hari dapat terkena stres yaitu konflik dengan dokter, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien. Perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang berbeda, bekerja dengan shift, terutama shift malam, kondisi kerja, situasi terkait stres, penderitaan dan kematian pasien. (Sami'an, 2012)

Motivasi sangat diperlukan dikalangan pekerja untuk membuat para pekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu aktivitas yang menempatkan seseorang atau kelompok yang mempunyai kebutuhan tertentu dan pribadi, untuk bekerja menyelesaikan tugasnya. Selain itu motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis yang dimaksudkan merupakan akumulasi faktor-faktor internal (berasal dari individu seperti kepribadian) dan eksternal (berasal dari lingkungan fisik maupun sosial). Motivasi juga sebagai suatu proses dimana kebutuhan-

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Perdana (2014) di Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiri, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 44,8% sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 34,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung adalah sebagai tempat kerja yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap hari. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung memiliki 61 perawat yang terdiri dari 16 S1 ners, 22 fungsional perawat diploma, 20 fungsional perawat SPK dan 3 perawat gigi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 7 perawat di RSUD Kota Bitung dijumpai 5 perawat mengalami stres kerja dan 2 orang tidak.. Dari hasil observasi terhadap stres perawat dijumpai 5 perawat merasa bingung, sering meninggalkan pekerjaan, terlihat kurang tidur, dan

mudah mengeluh. (Profil RSUD Kota Bitung, 2016).

Dari uraian di atas mendorong peneliti untuk mengambil penelitian tentang “hubungan antara motivasi dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survei, bersifat deskriptif analitik dengan pendekatan studi *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari-Juni 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung yang berjumlah 19 orang di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan di Intensive Care Unit berjumlah 14 orang maka total populasinya 33 orang dengan menggunakan sampel *total sampling*. yaitu 33 orang/responden. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner yang telah disusun mencakup pernyataan yang berhubungan dengan variabel bebas yaitu motivasi dan stres kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada perawat. Analisis yang

digunakan adalah uji statistik *chi square* dengan *CI* 95% dan nilai $\alpha = 0,005$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan pembahasan hasil penelitian hubungan motivasi dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. Sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	%
Umur		
23-30	24	72,8
32-55	9	27,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	24,2
Perempuan	25	75,8
Status Perkawinan		
Menikah	22	66,7
Belum menikah	11	33,3
Lama Bekerja		
1-5 tahun	24	72,7
6-29 tahun	9	27,3
Pendidikan Terakhir		
SPK	1	3,0
Diploma	18	54,5
S1	14	42,4
Status Keperawatan		
Pegawai Tetap	8	24,2
Pegawai Kontrak	25	75,8
Penghasilan per bulan		
Rp < 2.000.000	11	33,3
Rp 2.000.000	17	51,5
Rp > 3.500.000	15	15,2

Tabel 1. Diatas menyatakan bahwa responden berumur 23-30 lebih banyak dalam penelitian ini yaitu 72,8%. Hal ini

disebabkan karena RSUD Kota Bitung dalam menempatkan perawat perlu perawat yang berpengalaman, mempunyai kemampuan khusus dalam menangani kasus-kasus kegawat daruratan tinggi. Kelompok jenis kelamin perempuan sebanding yaitu 75,8% responden dengan dibagi dua kelompok berdasarkan nilai median. Berdasarkan status perkawinan lebih banyak yang sudah menikah yaitu 66,7%. Berdasarkan lama bekerja lebih lama responden yang bekerja selama 1-5 tahun yaitu 72,7%. Berdasarkan pendidikan terakhir kelompok diploma merupakan tingkat paling banyak yaitu 54,5% dan untuk status keperawatan responden lebih banyak pegawai kontrak yaitu 75,8%. Serta berdasarkan penghasilan per bulan responden yang lebih tinggi Rp 2.000.000 yaitu 51,5%. Penetapan gaji/penghasilan seorang perawat harus dilakukan dengan melihat kinerja perawat dan masa kerja yang bersangkutan di rumah sakit.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Distribusi Responden	n	%
Motivasi		
Baik	18	54,5
Kurang Baik	15	45,5
Stres Kerja		
Tinggi	15	45,5
Rendah	18	54,5
Kepuasan Kerja		
Baik	12	36,4
Kurang Baik	21	63,6

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi baik sebanyak 54,5% dan kurang baik sebanyak 45,5%. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 33 perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD Kota Bitung yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, menggambarkan bahwa sebagian perawat di RSUD Kota Bitung mempunyai motivasi baik, hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa perawat yang berada di RS memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Distribusi stres kerja perawat tinggi sebanyak 45,5% dan stres kerja perawat rendah yaitu 54,5%. Dari hasil penelitian telah didapatkan bahwa sebagian besar perawat memiliki stres kerja yang rendah sebanyak 18 responden sedangkan yang memiliki stres kerja tinggi sebanyak 15 responden. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar 63,6% responden beranggapan bahwa kepuasan kerja baik sedangkan 36,4% responden beranggapan kepuasan kerja kurang baik. Hal yang sama juga didapatkan oleh penelitian yang dilakukan Yanidrawati, dkk (2012) hasil yang diperoleh responden paling banyak memiliki kepuasan kerja yang kurang baik sebanyak 92,96% sedangkan yang memiliki kepuasan kerja yang baik

sebanyak 7,04%. Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Argapati, dkk (2013) diperoleh hasil sebanyak 79 responden atau 60,8% yang merasa puas dalam bekerja dan 51 responden atau 39,2%

yang merasa tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, ketrampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat.

Tabel 3. Hubungan Antara Motivasi dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Daerah Kota Bitung.

Hubungan Antara Variabel	Baik	Kepuasan Kerja		Total	%	<i>p value</i>
		%	Kurang baik			
Motivasi						
Baik	10	30,4	8	24,2	18	54,5
Kurang Baik	2	6,1	13	39,3	15	45,5
Total	18	36,5	15	63,5	33	100
Stres Kerja						
Tinggi	9	27,3	6	18,1	15	45,4
Rendah	3	9,1	15	45,5	18	54,6
Total	18	36,4	15	63,6	33	100

Dalam tabel 3 dapat dilihat bahwa perhitungan dengan menggunakan uji chi square terhadap variabel motivasi dengan kepuasan kerja menghasilkan *p value* = 0,048 yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Menurut penelitian yang dilakukan Putra (2014) bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 30 (44,8%). Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 23 (34,3%). Berdasarkan hasil pengujian *chi square* diketahui bahwa *p*

value = 0,000 sehingga *H₀* ditolak hal ini berarti ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H, Indy (2013) diperoleh hasil yang sama yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Cabang Madiun, yang berarti bahwa semakin bertambah kepuasan kerja maka semakin meningkat juga motivasi kerja. Hasil penelitian Ulfa (2015) yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar

0,523 dengan signifikan (p) = 0,000 < 0,01, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta. Hasil penelitian yang dilakukan Zaenudin (2015) bahwa perawat yang memiliki motivasi karena kekuasaan rendah dengan kepuasan kerja 11 rendah ada 1 orang (1,8%), diantara 24 responden yang memiliki motivasi karena kekuasaan sedang terdapat 5 responden (9,1%) menyatakan kepuasan kerja rendah. Sedangkan diantara 30 responden yang memiliki motivasi karena kekuasaan tinggi terdapat 1 orang (1,8%) menyatakan kepuasan kerja rendah dan 25 orang (45,5%) menyatakan kepuasan kerja sedang. Berdasarkan komputasi data dengan menggunakan program pengolahan data pada komputer. Analisa hubungan antara variabel motivasi karena kekuasaan dengan variabel kepuasan kerja perawat pada derajat signifikansi (α) sebesar 0,05 mempunyai nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,295 dan *Probability value / sig* sebesar

0,029. Dari hasil analisis chi square, antara stres kerja dengan kepuasan kerja mendapatkan *p value* = 0,010 yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saptorini (2016) bahwa tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerjapada perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi diperoleh *p-value* = 0,000 (*p-value* < 0,050) sehingga H_a diterima dan nilai koefisien korelasi (r) -0,636 dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat dimana nilai (r) berada antara range 0,60-0,799 (kuat). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat stres akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja dan hasil uji korelasi nilai (r) menunjukkan hubungan korelasi ke arah negatif yaitu semakin tinggi tingkat stres akibat kerja perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Responden yang mengalami tingkat kepuasan kerja paling banyak pada tingkat stress akibat kerjasedang dengan kategori kepuasan kerja tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiadi,dkk (2016) bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukan signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai sig tertera 0,00 yang menunjukan < 0,05 yang berarti

stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Hanim (2016) menggunakan *uji R-square* dari stres kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,092964 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 0,93% yang berarti bahwa hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai yang positif artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan karena memiliki nilai lebih dari 1,96 sehingga hipotesis diterima.

KESIMPULAN

1. Motivasi pada perawat di RSUD Kota Bitung berada pada kategori motivasi baik (54,5%) dan motivasi kurang baik (45,5%).
2. Stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung berada pada kategori baik (45,5%) dan kurang baik (54,5%).
3. Kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung berada pada kategori kurang baik (63,6%) dan baik (36,4%).
4. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung.

5. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung.

SARAN

1. Bagi Instansi RSUD Kota Bitung
Perlu mempertahankan lebih motivasi kerja agar perawat merasa nyaman pada saat bekerja dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, saling memberi dorongan antara sesama rekan kerja agar lebih semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan mengurangi beban kerja serta mengatur secara baik shift kerja pada perawat agar tidak terjadi stres kerja sehingga perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sesuai yang diinginkan rumah sakit.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini memberikan pembuktian tentang motivasi dan stress kerja yang dialami perawat di rumah sakit dan bagaimana hubungannya dengan kepuasan kerja pada perawat, sehingga dengan adanya penelitian ini perawat bisa untuk mengendalikan stres yang pada umumnya sering di rasakan perawat sehingga perawat bisa lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini. M. N, 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna*

- Printpack, Cakung, Jakarta..*
Program Studi Sosiologi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Program Studi Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang
- Andri. S dan Wardi. Y 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Malang.
- Argapati A.K, dkk 2013. *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hassanudin.
- Badeni, 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Desima. R, 2015. *Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. (Nurse working stress with nurses' caring behavior)*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Emita, S. 2014. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja PerawatPelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*.jurnal.umsb.ac.id. Vol.2.No.2. Februari 2014.
- Gatot, D. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Makara, kesehatan, Vol 9,No.1. juni 2005: 1-8.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar.2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasrani, L. 2015. *Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki Dan Perempuan Pada Peserta Yoga di Kota Denpasar*. Vol 4 No 12(2015):E-Jurnal Medika Udayana.
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*.

Jakarta: Penerbit Buku
Kedokteran.

Permenkes No. 147 tahun 2010 Tentang
Perijinan Rumah Sakit.

Saptorini, I. A. D 2016. *Hubungan
Tingkat Stres Akibat Kerja
Dengan Tingkat Kepuasan Kerja
Pada Perawat RSUD Dr.
Moewardi di Surakarta*. Program
Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah
Surakarta.

Setiadi,dkk 2016. *Stres Kerja dan
Motivasi Karyawan Lini Depan
Serta Pengaruhnya Terhadap
Kepuasan Kerja: Kajian Empiris
Pada Beberapa Perusahaan Jasa
Sub Sektor Industri Kreatif*.
Fakultas Bisnis & Manajemen
Universitas Widyatama –
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember.