

Original Article*)

Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X*(Relationship Between Workload, Work Stress and Work Environment with Job Satisfaction of Nurses in Hospital X)***Pirmatogu Siahaan¹**¹*Universitas Indonesia Maju*

Email Correspondent: pirmsiahaan96@gmail.com

Abstract

Introduction: Job satisfaction a nurse can feel her job if it is fun to do her job. Currently, a nurse's job satisfaction is constrained by a heavy workload during the COVID-19 pandemic, experiencing stress, and a less conducive work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between workload, work stress, and work environment with the job satisfaction of nurses in Hospital X.

Methods: This research is a quantitative type with an analytic nature. The research design used is a cross-sectional or cross-sectional study. The population in this study was 105 nurses at Hospital X. The sample in this study was 105 people using a sampling technique, namely total sampling. research instruments or tools used to collect data by using a questionnaire. Researchers used the Chi-Square test.

Results: Based on the research results, the relationship between workload (p-value = 0,002), work stress (p-value = 0,006) and work environment (p-value = 0,003).

Discussion: Conclusion there is a relationship *Between Workload, Work Stress, and Work Environment with Job Satisfaction of Nurses in Hospital X.*

Keywords: burden, stress, environment, satisfaction

Artikel

Disubmit (Received) : 14 May 2022

Diterima (Accepted) : 18 July 2022

Diterbitkan (Published) : 20 July 2022

Copyright: © 2022 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Keberhasilan Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja.¹ Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhannya.² Di Rumah Sakit kepuasan perawat juga tidak kalah penting sebab merupakan ujung tombak pelayanan yang diberikan Rumah Sakit dan dapat berdampak pada kepuasan pasien nantinya.³ Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Pelayanan keperawatan merupakan cerminan dari pelayanan Rumah Sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan selama 24 jam secara berkesinambungan. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien dan keluarganya.⁴

Terkait dengan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja perawat seperti halnya yang pernah di terbitkan oleh journal *University of Negros Occidental-Recoletos, Philippines* diketahui bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (58,3%) perawat tidak puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Juga, perawat bermaksud untuk tidak tinggal atau berhenti di tempat kerja mereka saat ini dengan hanya sedikit (9,2%) yang memiliki niat tinggi untuk tinggal.⁵ Kepuasan kerja perawat di Indonesia diterbitkan dari *Journal of Telenursing (JOTING)* diketahui bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana saat pandemi COVID-19 adalah 54,45%.⁶ Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dimiliki saat ini menjadi kepuasan tersendiri bagi seorang perawat. Pekerjaan itu sendiri terdiri dari bagaimana beban kerja seorang perawat dan tingkat stress perawat dalam menjalankan pekerjaannya serta Kondisi kerja/Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat perawat senang dan tidak jenuh dalam belakukan pekerjaannya, namun jika lingkungan kerja rapuh atau tidak nyaman (berisik, panas, kotor) menjadikan perawat tidak nyaman dalam bekerja dan kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.⁷

Faktor kepuasan kerja saling berhubungnagn dengan beban kerja perawat. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Perawat dituntut memberikan pelayananan yang prima yang kadang hal ini dapat mengakibatkan beban kerja dirasa menjadi berat bahwa kegiatan keperawatan tidak langsung merupakan kegiatan yang banyak dilakukan diruang rawat inap dan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang dirawat, jumlah perawat yang bertugas, dan banyaknya aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung. Menurut penelitian Rokhmatul Hikmat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,031$).⁴ Selain beban kerja, Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stress dan dampak-dampak stres dan sebaliknya. Stress yang dialami pada tempat kerja akan berakibat rendahnya kepuasan kerja yang dialami karena rendahnya komitmen pada organisasi, emosi yang negatif, buruknya pengambilan keputusan serta kinerja rendah stress akibat kerja merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja.⁸ Menurut penelitian sebelumnya dimana didapatkan hasil bahwa stress kerja berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.⁹

Selain itu kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Secara teori bahwa Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.¹⁰ Berdasarkan penelitian Abdillah diketahui hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

perawat dengan nilai p-value= 0,002 ($p < 0,05$) serta nilai PR 2,513 (95% CI 1,216 – 5,197).¹¹

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit X berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang perawat diketahui bahwa 7 dari 10 orang perawat merasakan stress dengan beban pekerjaan saat ini. Terkait beban kerja 8 dari 10 orang merasakan beban kerja di masa pandemi COVID-19 sangat berat karena setiap melakukan tindakan keperawatan diharuskan selalu mengikuti protokol kesehatan seperti menggunakan hazmat, masker yang berdobel dan lain-lain. Terkait lingkungan kerja diketahui bahwa 7 dari 10 orang menyatakan lingkungan kerja kurang kondusif seperti kurang nyaman dalam bekerja karena selalu menggunakan APD yang membuat sulit dalam bekerja dan suasana kerja yang menyheramkan karena takut tertular COVID-19. Terkait dengan kepuasan kerja bahwa 7 dari 10 orang menyatakan bahwa dengan adanya pandemi COVID-19 kepuasan kerja berkurang karena adanya kekhawatiran tertular sehingga perawat tidak leluasa dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif yang bersifat analitik. Penelitian jenis kuantitatif digunakan karena peneliti mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pengumpulan data. Desain penelitian yang digunakan merupakan studi *cross sectional* atau potong lintang.¹² Populasi dalam penelitian ini perawat di Rumah Sakit X sebanyak 105 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit X. Waktu penelitian bulan Mei-Desember tahun 2021. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena banyak keluhan dari perawat terkait kepuasan kerja. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengambil data yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket. Peneliti menggunakan uji *Chi-Square*. alasan menggunakan Uji Chi-Square berguna untuk menguji hubungan atau pengaruh dua buah variabel nominal atau katagori dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel nominal/katagori lainnya.

Hasil

Tabel 1. Gambaran Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X.

Variabel	(n)	(%)
Kepuasan Kerja		
Puas	62	59,0
Kurang Puas	43	41,0
Beban Kerja		
Sesuai	54	51,4
Kurang Sesuai	51	48,6
Stres Kerja		
Tidak Ada	52	49,5
Ringan	29	27,6
Sedang	7	6,7
Berat	6	5,7
Sangat Berat	11	10,5
Lingkungan Kerja		
Mendukung	56	53,3
Kurang Mendukung	49	46,7

Tabel 2. Hubungan Beban Kerja, Stress, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X.

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P-value	OR
	Puas		Kurang Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Beban Kerja								
Sesuai	40	74,1	14	25,9	54	100	0,002	3,7666
Kurang sesuai	22	43,1	29	56,9	51	100		
Stress								
Tidak Ada	40	76,9	12	23,1	52	100	0,006	
Ringan	13	44,8	16	55,2	29	100		
Sedang	2	28,6	5	71,4	7	100		
Berat	2	33,3	4	66,7	6	100		
Sangat Berat	5	45,5	6	54,5	11	100		
Lingkungan Kerja								
Mendukung	41	73,2	15	26,8	56	100	0,003	3,644
Kurang Mendukung	21	42,9	28	57,1	49	100		

Berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa dalam kepuasan perawat diketahui bahwa apabila perawat merasakan puas maka lebih banyak beban kerjanya sesuai dengan apa yang dilakukan serta apabila perawat merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka beban kerjanya kurang sesuai dengan apa yang dilakukannya. Dari hasil uji statistik dalam penelitian ini dinyatakan bahwa nilai $p\text{-value} = 0,002$ yang artinya ada hubungan antara variabel serta jika dilihat dari nilai OR maka kesesuaian beban kerja mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja sebanyak 3,7 kali. Berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa dalam kepuasan perawat diketahui bahwa apabila perawat merasakan puas maka lebih banyak tidak ada yang stress serta apabila perawat merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka stress lebih banyak yang sedang, berat bahkan sangat berat dengan apa yang dilakukannya.

Dari hasil uji statistik dalam penelitian ini dinyatakan bahwa nilai $p\text{-value} = 0,006$ yang artinya ada hubungan antara variabel. Berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa dalam kepuasan perawat diketahui bahwa apabila perawat merasakan puas maka lebih banyak lingkungan kerjanya yang mendukung dengan apa yang dilakukan serta apabila perawat merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka lingkungan kerjanya kurang mendukung dengan apa yang dilakukannya. Dari hasil uji statistik dalam penelitian ini dinyatakan bahwa nilai $p\text{-value} = 0,003$ yang artinya ada hubungan antara variabel serta jika dilihat dari nilai OR maka kesesuaian lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana kepuasan kerjanya sebanyak 3,6 kali.

Pembahasan

Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X diperoleh bahwa dari 40 responden (74,1%) menyatakan beban kerja sesuai dan kepuasan kerja puas sedangkan 29 responden (56,9%) menyatakan beban kerja kurang sesuai dengan Perilaku kepuasan kerja kurang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value} = 0,002$ berarti $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. Dari hasil analisis nilai OR 2,766 artinya responden dengan beban kerja yang sesuai berpeluang 3,7 kali atau 4 kali memiliki kepuasan kerja puas dibandingkan dengan responden yang memiliki beban kerja kurang sesuai. Sejalan dengan penititan Rokhmatul Hikmat menunjukkan hasil Penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa beban kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori beban berat (96,7%). Kepuasan kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori puas (81,7%). Analisa bivariate menunjukkan ada

hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,031$).⁴

Penelitian lainnya oleh Barahama tahun 2019. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Metode penelitian ini menggunakan desain analitik dengan pendekatan Cross-Sectional. Sampel dengan teknik pengambilan total sampel sebanyak 58 responden. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji Chi-square dengan derajat kemaknaan (α)=0,05. Kesimpulan, ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai p (0,000).¹³ Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.¹⁴

Beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.¹⁵ Menurut asumsi peneliti bahwa beban kerja perawat akan semakin berat, bila klien yang menjadi tanggung jawabnya, memerlukan tindakan keperawatan yang lebih sering. Sebaiknya pada perawat yang beban kerjanya tinggi dapat berupaya untuk menurunkannya antara lain dengan cara berolahraga, mengontrol emosi dan tingkah laku serta senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan rekan maupun atasan dan menyusun program kegiatan peningkatan motivasi bagi perawat dan memfasilitasi adanya diskusi dengan tim kesehatan lain dalam rangka menurunkan tingkat stress kerja perawat. Manajemen Rumah Sakit juga harus bisa lebih peka dalam memberikan tugas dan pada perawat dan memperhatikan kesiapan dari personil perawat agar tidak merasa terbebani.

Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X diperoleh bahwa ada sebanyak 40 dari 52 responden (76,9%) menyatakan tidak ada stress dengan perilaku kepuasan kerja puas, stress ringan sebanyak 16 dari 29 responden (55,2%) dengan perilaku kepuasan kerja kurang puas, stress sedang sebanyak 5 dari 7 responden (71,4%) dengan perilaku kepuasan kerja kurang puas, stress berat sebanyak 4 dari 6 responden (66,7%) dengan perilaku kepuasan kerja kurang puas dan stress sangat berat sebanyak 6 dari 11 responden (54,5%) dengan perilaku kepuasan kerja kurang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai p -value = 0,006 berarti p -value $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan ada hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. Sejalan dengan penelitian Dwiyana N yaitu berdasarkan hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa adanya hubungan antara stress kerja dengan ($p=0,002$) dengan Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.⁹

Penelitian lainnya oleh Siregar tahun 2021 Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD di Rumah Sakit Bp Batam. Hasil Bivariate menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dan kepuasan perawat dengan (p -value 0,000 $< 0,05$). Disimpulkan ada hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD Rumah sakit BP Batam.¹⁶ Stress adalah keadaan dalaman yang dicirikan oleh keadaan fisik, lingkungan serta sosial yang berpotensi menyebabkan keadaan buruk. Stress adalah keadaan perawat di mana beban beban yang dirasakan tidak setara dengan kemampuan untuk mengatasi beban kerja yang dialami oleh seorang perawat. Stress juga ditafsirkan sebagai kekecewaan di mana terdapat beberapa gangguan dalam aktiviti yang dilakukan oleh perawat untuk mencapai tujuan mereka yang kadang-kadang merasa cemas, cemas, serta risau.¹⁷

Stress yang dialami perawat harus diperhatikan, dikarenakan jika perawat telah mengalami stress yang tinggi maka dapat berdampak dengan kualitas pelayanan. Perawat yang mengalami stress memiliki perilaku gampang marah, gelisah, murung, cemas serta kurang semangat kerja. Oleh sebab itu jika seorang perawat mengalami stress maka menurunnya kinerja yang akhirnya dapat mendatangkan berbagai keluhan dari pasien.¹⁸ Menurut asumsi peneliti bahwa stress yang dialami pada tempat kerja akan berakibat rendahnya kepuasan kerja yang dialami karena rendahnya komitmen pada organisasi,

emosi yang negatif, buruknya pengambilan keputusan, kinerja rendah. Untuk itu manajemen diharuskan dapat memberikan perhatian kepada karyawan agar tidak mengalami tekanan dalam bekerja serta melakukan evaluasi dalam melakukan pekerjaan pada perawat.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X diperoleh bahwa ada sebanyak 41 dari 56 responden (73,2%) menyatakan lingkungan kerja mendukung dengan Perilaku kepuasan kerja puas dan sebanyak 28 dari 49 responden (57,1%) menyatakan lingkungan kerja kurang mendukung dengan Perilaku kepuasan kerja kurang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value} = 0,003$ berarti $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. Dari hasil analisis nilai OR 3,644 artinya jika lingkungan kerja mendukung maka berpeluang 3,6 kali membuat kepuasan kerja puas dibandingkan dengan lingkungan kerja kurang mendukung. Sejalan dengan penitian penelitian Abdillah diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$ ($p < 0,05$) serta nilai PR 2,513 (95% CI 1,216 – 5,197).¹¹

Sejalan pula dengan penelitian Dewi tahun 2017 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0,983 dan koefisien determinan (R^2) = 0,967 menunjukkan lingkungan kerja fisik dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 96,7%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 52,5 dan mean empiric rata-rata 104,93 serta standar deviasi = 9,95 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang baik. Sedangkan kepuasan kerja perawat dari hitungan mean hipotetik rata-rata 67,5 dan mean empiric rata-rata 106,96 serta standar deviasi = 10,72 diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi.¹⁹

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.¹⁰ Menurut asumsi peneliti bahwa lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Untuk itu manajemen diharuskan untuk dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti ruang kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan dan adanya saling dukungan dari rekan kerja ruangan dan selalu memperhatikan bagaimana lingkungan saat perawat bekerja.

Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah lolos uji etik pada komisi uji etik Stikim dengan nomor: 126/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/I/2022.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini adalah penelitian independent yang tidak terkait dan tidak memiliki kepentingan individu dan juga organisasi manapun.

Pendanaan

Sumber dana yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersumber dari dana pribadi peneliti.

Kontribusi Penulis

Penulis ini dilakukan oleh Publis Pirmatogu Siahaan sebagai author.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

References

1. Nopita Wati NM., Juanamasta IG., Suartini NL. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*. Published online 2020. doi:10.30787/gaster.v18i2.418.
2. Rupisa, Rosdiana Y., Mudayatiningsih S. Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo Malang. *J Nurse News*. Published Online 2018.
3. Citta AB., Brasit N., Hamid N., Yusuf RM. Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien. *J Mirai Management*. Published Online 2020.
4. Hikmat R., Melinda M. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *J Kesehatan*. Published Online 2020. DOI:10.38165/jk.v10i2.19
5. Sapar LC., Oducado RMF. Revisiting Job Satisfaction and Intention to Stay: A Cross-Sectional Study Among Hospital Nurses in the Philippines. *Nurse Media J Nurs*. Published Online 2021. doi:10.14710/NMJN.V11I2.36557.
6. Rita Setianingrum, Rr.Tutik Sri Hariyati HP. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Masa Pandemi COVID-19 dan Variabel Yang Berhubungan. *J Telenursing*. 2021: Vol 03.
7. Bismala L., Arianty N., Farida T. Perilaku Organisasi. *Kumpul Buku Dosen*. Published online 2018.
8. Tarwaka. *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*: 2016.
9. Dwiyanita N., Sastria A., Hubungan Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *JIKI J Ilm* Published Online 2021.
10. Badri IA. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Hum Care J*. Published Online 2020. DOI:10.32883/hcj.v5i1.730
11. Abdillah H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi tahun 2016. *Journal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*. Published Online 2016.
12. Hidayat AA. Metode Penelitian Kebidanan Dan Teknik Analisis Data: Contoh Aplikasi Studi Kasus. *Jakarta Salemba Med*. Published Online 2017.
13. Barahama KF., Katuuk M., Oroh WM. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *J Keperawatan*. Published Online 2019. DOI:10.35790/jkp.v7i1.22876
14. Maharani R. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *J Manag Rev Vol.03 Number 2 Page*. Published Online 2019.
15. Arifin MZ., Alhabsji T., Utami HN. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J Bisnis Dan Manajemen*. Published Online 2019. doi:10.26905/jbm.v5i2.2393
16. Siregar A., Noer R., Natalia S. Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd). 2021: 1(1): 1-7.
17. Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara.
18. Yulianingsih R., Agus Y., Maftuhah M. Stress Kerja Perawat Meningkatkan Gejala Sindrom Premenstruasi Di Rumah Sakit X Bekasi. *J Epidemiol Kesehatan Indonesia*. Published Online 2020. DOI:10.7454/epidkes.v4i1.3435
19. Dewi AH., Aisyah S. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Haji Medan. *J Divers*. 2018;3(2):1. doi:10.31289/diversita.v3i2.1254

*) Original Article

--- ISJHS ---