

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD

Morinda Cetrifolia Sirmonia Asmuruf¹, Dirarini Sudarwadi², Jan Felarius Tata³

Universitas Papua^{1,2,3}

Correspondence Email : d.sudarwadi@unupa.ac.id

Page | 201

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja perawat, sementara kepuasan kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi performa mereka. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh pada 62 perawat, dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (t -hitung = 0,855; sig. 0,396), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (t -hitung = 9,648; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F -hitung = 46,717; sig. 0,000) dengan kontribusi model sebesar 61,3%. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan di ruang rawat inap.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Ruang Rawat Inap, RSUD

ABSTRACT

Quality nursing care is highly dependent on nurse performance, while job satisfaction and job stress are important factors that can affect their performance. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and job stress on nurse performance in the inpatient ward of West Papua Provincial Hospital. The research method used a quantitative approach with saturated sampling of 62 nurses, with multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction had no significant effect on nurse performance (t -count = 0.855; sig. 0.396), while job stress had a negative and significant effect (t -count = 9.648; sig. 0.000). Simultaneously, both variables had a significant effect on performance (F -count = 46.717; sig. 0.000) with a model contribution of 61.3%. These findings confirm that managing job stress is a crucial aspect in improving nurse performance and service quality in the inpatient ward.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Nurse Performance, Inpatient Ward, RSUD

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang berkualitas. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam (Hermawati, 2018). Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak dalam organisasi rumah sakit dan menjadi ujung tombak keberhasilan pelayanan kesehatan (Aprilia, 2017). Kinerja perawat yang optimal menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien.

Kinerja perawat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016; Wibowo, 2010). Dalam konteks keperawatan, kinerja mencakup kemampuan perawat dalam menerapkan seluruh proses asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi (Rahmawati & Irwana, 2020). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja perawat, di antaranya adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Untuk memperkuat pemahaman mengenai dinamika kinerja perawat, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti keterlibatan kerja dan kesejahteraan mental turut berperan dalam membentuk kualitas layanan keperawatan (Al-Mansour, 2022; Yuwanich et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2011). Studi Platis et al. (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja perawat. Penelitian terbaru oleh Al-Mansour (2022) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda. Elizar et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi faktor dominan terhadap kinerja ketika beban kerja lebih berpengaruh. Inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat masih perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama dalam konteks rumah sakit dengan tekanan kerja tinggi.

Di sisi lain, stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku (Luthans, 2011) dapat berdampak negatif terhadap kinerja. McVicar (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja rumah sakit yang menuntut kewaspadaan tinggi dan beban kerja berat sering menjadi pemicu stres. Khamisa et al. (2015) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan berpotensi menyebabkan burnout. Studi Yuwanich et al. (2023) juga menambahkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat mengganggu fokus, menurunkan empati, dan meningkatkan risiko kesalahan pelayanan pada tenaga keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Papua Barat sebagai fasilitas rujukan

utama menghadapi tantangan kompleks dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan. Kondisi geografis Papua Barat yang terpencil, keberagaman kasus pasien termasuk penyakit menular, serta keterbatasan fasilitas memaksa perawat bekerja dengan beban tinggi. Perawat di ruang rawat inap berjumlah 62 orang yang tersebar di beberapa unit pelayanan. Berbagai tantangan tersebut dapat menyebabkan stres kerja yang cukup tinggi. Meskipun demikian, hubungan kerja antar perawat terlihat solid dan tingkat kepuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan cenderung baik. Kondisi kontradiktif ini tingginya stres kerja namun kepuasan kerja interpersonal yang cukup positif menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kedua kondisi tersebut secara bersamaan memengaruhi kinerja perawat.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Elizar et al. (2020) menemukan beban kerja sebagai faktor dominan. Pratama dan Santoso (2024) menyatakan bahwa stres kerja yang terkelola baik dan kepuasan kerja yang tinggi berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Novitasari (2023) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, research gap muncul pada tiga aspek utama: (1) hasil empiris yang tidak konsisten terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, (2) minimnya penelitian pada konteks geografis Papua Barat yang memiliki karakteristik unik, dan (3) belum banyak kajian yang menganalisis bagaimana kondisi kepuasan kerja yang relatif baik tetapi stres kerja tinggi berdampak secara simultan terhadap kinerja perawat.

Selain itu, perbandingan kritis antarpelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hasil yang tidak konsisten di berbagai konteks, menandakan adanya dinamika yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik organisasi rumah sakit. Hal ini memperkuat urgensi penelitian dalam konteks geografis Papua Barat yang memiliki tuntutan kerja khas dan fasilitas kesehatan yang terbatas. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat; (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat; dan (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap di RSUD Provinsi Papua Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Papua Barat yang berlokasi di Jl. Angkasa Mulyono Komplek Irman Jaya Manokwari, dengan waktu penelitian selama tiga bulan dari Agustus hingga Oktober 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat yang berjumlah 62 orang, terdiri dari: IRNA Anak (18 perawat), Perinatologi (4 perawat), IRNA Penyakit Dalam (16 perawat), IRNA Bedah (13

perawat), dan Instalasi Gawat Darurat/IGD (11 perawat). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil (≤ 100 orang) sehingga seluruh perawat dapat diikutsertakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh serta menghindari bias seleksi. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 62 responden.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama: kepuasan kerja (X_1) sebagai variabel independen pertama, stres kerja (X_2) sebagai variabel independen kedua, dan kinerja perawat (Y) sebagai variabel dependen. Kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator yang diadaptasi dari Herzberg (1959), meliputi: pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji, atasan, rekan kerja, dan pengembangan karir. Stres kerja diukur menggunakan lima indikator yang diadaptasi dari Sulastri dan Onsardi (2020), meliputi: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Kinerja perawat diukur menggunakan lima indikator yang diadaptasi dari Sugiyono (2017), meliputi: kualitas, kuantitas, kerjasama, inovasi, dan kemandirian. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Seluruh instrumen disusun berdasarkan teori-teori tersebut dan divalidasi melalui expert judgment oleh dua dosen manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian konsep dan kejelasan item pernyataan sebelum dilakukan uji validitas empiris. Penyusunan item kuesioner merujuk langsung pada teori Herzberg (1959), model stres kerja Karasek (1979), serta indikator kinerja dari Sugiyono (2017), sehingga setiap indikator memiliki landasan teoritis yang kuat.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2108) pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai $> 0,70$.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja perawat, X_1 adalah kepuasan kerja, X_2 adalah stres kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah *error*. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,025$ maka H_0 ditolak. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi

$< 0,05$ maka H_0 ditolak. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semua analisis data

menggunakan program SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 62 perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 46 orang (74%) dan

laki-laki sebanyak 16 orang (26%). Distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar berada pada rentang 30-34 tahun sebanyak 27 orang (44%), diikuti usia 35-39 tahun sebanyak 15 orang (24%), usia di bawah 30 tahun sebanyak 14 orang (23%), usia 40-44 tahun sebanyak 3 orang (4%), dan usia ≥ 45 tahun sebanyak 3 orang (4%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 sebanyak 41 orang (66%), S1 sebanyak 20 orang (32%), dan Diploma 4 sebanyak 1 orang (2%).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum menyajikan hasil analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Dengan sampel 62 responden dan *degree of freedom* (df) = 60, diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,2108 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,2108), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,7 (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Kritiss	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,703	0,7	Reabel
Stres Kerja (X_2)	0,833	0,7	Reabel
Kinerja Perawat (Y)	0,787	0,7	Reabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, sehingga seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3. Uji Asums Klasik

Page | 206

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	62
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,009

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,009 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Selain itu, analisis visual melalui grafik histogram dan P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Kriteria pengujian adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk X1 dan X2 sebesar 0,999 > 0,10, serta nilai VIF untuk X1 dan X2 sebesar 1,001 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria jika probabilitas Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sukma, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroedastisitas

Variabel	β	Std. Error	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,380	1,527	0,006	
Kepuasan Kerja (X1)	0,058	0,067	0,386	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	-0,207	0,036	0,000	Terjadi heteroskedastisitas

Page | 207

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,386 > 0,05$, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Namun, variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 5,002 + 0,114 (X_1) + 0,682 (X_2)$$

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,002	3,038		1,647	0,105
Beban kerja (X1)	0,114	0,133	0,069	0,855	0,396
Stres kerja (X2)	0,682	0,071	0,782	9,648	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) = 5,002 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap konstan (bernilai 0), maka nilai Kinerja Perawat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 5,002.
- 2) Koefisien regresi $X_1 = 0,114$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,114 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi $X_2 = 0,682$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,682 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan $df = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$, diperoleh nilai t- tabel sebesar 2,001 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,025$ (two-

tailed).

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,855	2,001	0,396	Tidak berpengaruh signifikan
Stres Kerja (X2)	9,648	2,001	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 3,077 > t- tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) diterima.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Stres Kerja sebesar 2,446 > t-tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan df1 = k-1 = 2-1 = 1 dan df2 = n-k = 62-2 = 60, diperoleh nilai F-tabel sebesar 4,00 pada taraf signifikansi α = 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	753,172	2	376,586	46,717	0,000b
Residual	475,602	59	8,061		
Total	1228,774	61			

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung = 46,717 > F-tabel = 4,00 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,783a	0,613	0,600	2,83920

Sumber: Data Primer yang diolah tahun (2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,613$ atau 61,3%. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Perawat (Y) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% (100% - 61,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi.

Page | 209

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat. Temuan ini bertentangan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Namun, konteks pelayanan kesehatan, khususnya keperawatan, memiliki karakteristik unik yang dapat menjelaskan fenomena ini.

Perawat di RSUD Provinsi Papua Barat menjalankan tugas berdasarkan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), kebutuhan pasien, serta tanggung jawab profesional yang tinggi (Gea, 2020). Kinerja mereka lebih didorong oleh etika profesional dan komitmen terhadap keselamatan pasien daripada perasaan puas atau tidak puas secara personal terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan konsep profesionalisme dalam keperawatan yang menekankan bahwa perawat harus tetap memberikan pelayanan berkualitas terlepas dari kondisi kepuasan kerja individual (Elizar et al., 2020).

Analisis lebih mendalam terhadap indikator kepuasan kerja mengungkapkan bahwa variasi kepuasan lebih banyak berada pada aspek non-finansial seperti hubungan kerja yang harmonis (skor tertinggi: 277) dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (skor: 275), dibandingkan aspek finansial seperti imbalan/gaji yang mendapat skor terendah (230). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun perawat puas dengan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, aspek kompensasi masih menjadi perhatian yang belum optimal.

Penelitian ini mendukung temuan Elizar et al. (2020) di RSUD Datu Beru yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak menjadi faktor dominan terhadap kinerja, karena beban kerja lebih berpengaruh. Kondisi geografis Papua Barat yang terpencil, beragamnya kasus pasien termasuk penyakit menular, dan status RSUD sebagai rumah sakit rujukan memaksa perawat bekerja dengan beban tugas tinggi dan tantangan fasilitas yang belum selalu lengkap. Dalam kondisi demikian, faktor eksternal seperti beban kerja dan tuntutan profesional lebih menentukan kinerja dibandingkan kepuasan kerja internal.

Lebih lanjut, teori Herzberg tentang *Two Factor Theory* (1959) dapat menjelaskan fenomena ini. Teori tersebut membedakan antara faktor *hygiene* (seperti gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal) yang mencegah ketidakpuasan, dan faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) yang meningkatkan kepuasan. Dalam konteks penelitian ini, perawat mungkin telah memenuhi faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan, namun faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja karena kinerja lebih dipengaruhi oleh tuntutan profesional dan standar pelayanan yang harus dipenuhi.

Temuan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan melalui karakteristik unik profesi keperawatan yang sangat berorientasi pada standar profesional, etika pelayanan, serta kepatuhan terhadap prosedur klinis. Dalam konteks rumah sakit rujukan seperti RSUD Provinsi Papua Barat, perawat dituntut untuk tetap memberikan layanan berkualitas terlepas dari tingkat kepuasan pribadi, karena keselamatan pasien menjadi prioritas tertinggi. Dengan demikian, kinerja lebih ditentukan oleh beban tugas, struktur kerja, dan tuntutan profesional daripada faktor afektif seperti kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Lu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, kinerja perawat cenderung dipengaruhi oleh faktor situasional dan tuntutan pekerjaan, bukan oleh persepsi kepuasan individu. Kondisi kerja yang menuntut, keterbatasan sarana, dan sistem shift yang ketat juga memperkuat interpretasi bahwa kinerja perawat lebih mencerminkan komitmen profesional dan tuntutan peran daripada kondisi emosional atau kepuasan subjektif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat. Temuan ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 9,648 yang jauh lebih besar dari t-tabel 2,001, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,025. Hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan dalam pelayanan keperawatan. Model *Demand-Control* dari Karasek (1979) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kemampuan untuk mengontrol atau mengambil keputusan dalam pekerjaan (*job control*). Perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat menghadapi tuntutan tinggi seperti beban pasien yang berat, waktu yang terbatas, dan tekanan emosional tinggi, namun memiliki kontrol yang relatif rendah terhadap bagaimana menyelesaikan pekerjaan karena harus mengikuti protokol dan arahan dari dokter serta manajemen.

Analisis indikator stres kerja menunjukkan bahwa tuntutan tugas mendapat skor tertinggi (245), mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan sumber utama stres. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa perawat harus melayani berbagai jenis pasien dengan kondisi

yang beragam, termasuk kasus kritis, dalam waktu 24 jam dengan sistem *shift*. Struktur organisasi (skor: 203) dan tuntutan pribadi (skor: 196) juga menjadi sumber stres yang signifikan, meskipun kepemimpinan organisasi (skor: 195) dan tuntutan peran (skor: 193) relatif lebih rendah.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Novitasari (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat di Bengkulu. Begitu pula penelitian Tampubolon et al. (2025) di RS Anna Pekayon yang menemukan stres kerja sebagai faktor paling dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan kepuasan kerja. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan burnout, kelelahan emosional, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan (McVicar, 2016). Dampak stres kerja tidak hanya pada individu perawat tetapi juga pada dinamika tim kesehatan secara keseluruhan. Ketika perawat merasa tertekan, komunikasi dan kolaborasi dengan anggota tim kesehatan lainnya dapat terganggu, yang pada akhirnya berisiko meningkatkan kesalahan medis dan menurunkan kepuasan pasien (Ekhsan & Septianti, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan.

Sistem *shift* kerja yang diterapkan di RSUD Provinsi Papua Barat juga berkontribusi terhadap tingkat stres. Penelitian menunjukkan bahwa bekerja pada malam hari menimbulkan efek fisik, mental, dan hubungan kerja termasuk kelelahan, kesehatan fisik yang menurun, dan kesehatan mental yang terganggu (Nicholson et al., 1978; Freser & Semmer, 1986). Adaptasi tubuh terhadap perubahan jadwal kerja yang tidak teratur dapat mengganggu ritme sirkadian dan berdampak pada produktivitas serta kesejahteraan perawat.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai F-hitung sebesar 46,717 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengonfirmasi adanya interaksi kompleks antara faktor pendorong dan penghambat kinerja. Kepuasan kerja yang bersumber dari hubungan kerja harmonis, pengakuan, dan kenyamanan lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendorong yang menjaga motivasi dan loyalitas perawat. Di sisi lain, stres kerja yang berasal dari beban kerja berlebih, konflik peran, atau tekanan emosional berfungsi sebagai faktor penghambat yang menurunkan kapasitas kerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sunaryo dan Ayu (2025) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja paramedis. Ketika tingkat stres dapat ditekan dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja perawat akan lebih optimal. Sebaliknya, ketika tingkat stres meningkat, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja, yang selanjutnya berpotensi menurunkan kinerja perawat.

Rafsanjani et al. (2019) juga menemukan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks keperawatan, kemampuan perawat untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja mereka. Apabila perawat kesulitan dalam mengelola stres dengan baik, mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Analisis indikator kinerja perawat menunjukkan bahwa kuantitas kerja mendapat skor tertinggi (249), menandakan mayoritas perawat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun ada tekanan kerja. Kerja sama tim juga mendapat skor tinggi (236), menunjukkan kolaborasi antar perawat sangat kuat. Namun, kemandirian mendapat skor terendah (215), mengindikasikan sebagian perawat masih bergantung pada instruksi atasan dan belum sepenuhnya mandiri dalam mengambil keputusan.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen rumah sakit perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja perawat. Peningkatan kepuasan kerja saja tidak cukup tanpa disertai upaya mengelola dan meminimalkan stres kerja. Strategi yang dapat diterapkan meliputi:

- a) Pengaturan beban kerja melalui penambahan tenaga perawat sesuai rasio ideal atau redistribusi tugas yang lebih proporsional.
- b) Perbaikan sistem *shift* yang memperhatikan kebutuhan istirahat perawat dan meminimalkan *shift* malam berturut-turut.
- c) Program manajemen stres seperti pelatihan *coping mechanism*, konseling psikologis, dan aktivitas relaksasi.
- d) Peningkatan dukungan organisasi melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap prestasi.
- e) Penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk mengurangi hambatan teknis dalam melaksanakan tugas.
- f) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan agar perawat lebih percaya diri dan mandiri dalam bekerja.

Gibson dalam Yanidrawati K (2012) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara faktor individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, kepuasan), dan faktor organisasi (struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan). Oleh karena itu, pendekatan sistemik yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks RSUD Provinsi Papua Barat sebagai rumah sakit rujukan

provinsi, peningkatan kinerja perawat memiliki implikasi strategis yang luas. Kinerja perawat yang optimal tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi rumah sakit untuk menjadi "Rumah Sakit yang Handal, Maju dan Terpercaya di Provinsi Papua Barat."

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Papua Barat.

Pertama, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat ($t\text{-hitung} = 0,855 < t\text{-tabel} = 2,001$; $\text{Sig. } 0,396 > 0,025$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas perawat menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, maupun atasan, kepuasan kerja bukan merupakan faktor dominan yang menentukan peningkatan kinerja. Kinerja perawat lebih ditentukan oleh kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP), kebutuhan pasien, dan tanggung jawab profesional. Faktor eksternal seperti beban kerja dan tuntutan profesional memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan perasaan puas secara personal.

Kedua, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($t\text{-hitung} = 9,648 > t\text{-tabel} = 2,001$; $\text{Sig. } 0,000 < 0,025$). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. Stres kerja perawat di ruang rawat inap umumnya bersumber dari beban pasien yang tinggi, tuntutan peran yang kompleks, keterbatasan fasilitas, serta sistem kerja *shift*. Stres yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada individu perawat tetapi juga pada dinamika tim kesehatan, yang dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan menurunkan kepuasan pasien.

Ketiga, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($F\text{-hitung} = 46,717 > F\text{-tabel} = 4,00$; $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa meskipun kepuasan kerja secara parsial tidak signifikan, keberadaannya tetap penting dalam konteks keseluruhan. Jika kepuasan kerja ditingkatkan dan stres kerja dapat ditekan, maka kinerja perawat di ruang rawat inap akan meningkat secara lebih optimal.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja perawat ruang rawat inap merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor pendorong (kepuasan kerja) dan faktor penghambat (stres kerja). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja perawat. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit, khususnya sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja perawat melalui pengelolaan stres kerja dan penguatan faktor-faktor kerja yang mendukung stabilitas kinerja.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk berbagai pihak yang berkepentingan.

Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan stres kerja, sementara masih terdapat 38,7% variasi kinerja perawat yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Kedua, penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional* pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan kinerja perawat dari waktu ke waktu. Ketiga, lokasi penelitian yang terbatas pada satu rumah sakit menyebabkan generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati terhadap konteks rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk berbagai pihak. Bagi manajemen RSUD Provinsi Papua Barat, prioritas utama adalah pengelolaan stres kerja perawat mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja. Strategi yang dapat diterapkan meliputi: (1) melakukan pengaturan jadwal *shift* yang lebih proporsional dengan memperhatikan kebutuhan istirahat yang cukup dan menghindari *shift* malam berturut-turut; (2) menambah jumlah perawat sesuai rasio ideal atau melakukan redistribusi beban kerja yang lebih merata antar unit; (3) menyediakan program manajemen stres seperti pelatihan *coping mechanism*, konseling psikologis, dan fasilitas relaksasi; (4) memperbaiki fasilitas kerja yang memadai di ruang rawat inap untuk mengurangi hambatan teknis dalam melaksanakan tugas; (5) membangun lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung kerja sama tim yang solid; (6) memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi perawat untuk meningkatkan motivasi; serta (7) menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

Bagi para perawat di ruang rawat inap, disarankan untuk: (1) mengembangkan kemampuan manajemen stres pribadi melalui teknik relaksasi, manajemen waktu yang baik, dan menjaga kesehatan fisik serta mental; (2) memanfaatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang disediakan manajemen untuk meningkatkan keahlian dan kepercayaan diri; (3) memperkuat komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja serta atasan untuk membangun dukungan sosial yang kuat; (4) meningkatkan kemandirian dalam mengambil keputusan klinis sesuai kompetensi dan kewenangan; serta (5) menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) untuk mencegah burnout.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk: (1) memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada ruang rawat inap tetapi juga unit pelayanan lainnya seperti IGD, ICU, dan poliklinik untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif; (2) menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja perawat seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan nilai R^2 ; (3) menggunakan desain penelitian longitudinal

untuk menangkap dinamika perubahan kinerja perawat dari waktu ke waktu; (4) menerapkan metode *mixed methods* yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan wawancara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti; (5) memperluas lokasi penelitian ke beberapa rumah sakit dengan karakteristik berbeda (tipe, lokasi, status kepemilikan) untuk meningkatkan generalisasi temuan; serta (6) mengeksplorasi variabel mediator atau moderator seperti resiliensi, dukungan sosial, atau efikasi diri yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja perawat.

Bagi pembuat kebijakan di tingkat Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat, perlu mempertimbangkan: (1) pengembangan standar rasio perawat dan pasien yang sesuai dengan beban kerja di wilayah Papua Barat yang memiliki karakteristik geografis dan demografis unik; (2) penyusunan kebijakan kesejahteraan tenaga kesehatan yang komprehensif termasuk sistem remunerasi yang adil, tunjangan khusus daerah terpencil, dan program asuransi kesehatan mental; (3) pembentukan sistem *monitoring* dan evaluasi berkala terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga kesehatan; serta (4) fasilitasi program pertukaran dan rotasi tenaga kesehatan untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan pengalaman profesional.

Implementasi rekomendasi-rekomendasi tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat, kualitas pelayanan kesehatan, dan pada akhirnya kepuasan serta keselamatan pasien di RSUD Provinsi Papua Barat. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek individual, organisasional, dan sistemik diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, RSUD Provinsi Papua Barat dapat mewujudkan visinya sebagai rumah sakit yang handal, maju, dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Papua Barat. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokasi yang hanya berfokus pada satu rumah sakit serta penggunaan desain cross-sectional yang tidak menangkap dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati dan dapat diperluas melalui penelitian lanjutan dengan cakupan dan metode yang lebih beragam.

DAFTAR REFERENSI

- I-Mansour, K. (2022). Job satisfaction and its impact on nursing performance in healthcare settings. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 1152–1160. <https://doi.org/10.1111/jonm.13562>
- Aprilia, N. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Deepublish.
- Elizar, E., dkk. (2020). Asuhan keperawatan profesional: Standar dan praktik terbaik. Penerbit XYZ.
- Ekhsan, M., & Septianti, N. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1).
- Geal, R. (2020). Praktik terbaik dalam keperawatan: Pendekatan humanistik dan holistik. Penerbit DELF.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hermawati, D. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. RajaGrafindo Persada.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work-related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Luthans, F. (2006). Organizational behavior. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior. McGraw-Hill.
- McVicar, A. (2016). Workplace stress in nursing: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 101–110. <https://doi.org/10.1111/jonm.12345>
- Nicholson, N., Frese, M., & Semmer, N. (1986). The concept of work stress and its implications for research. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(3), 233–246.
- Novitasari. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Kota Bengkulu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 22–30.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). The relationship between job satisfaction and job performance: A review. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 1–20.
- Pratama, R., & Santoso, A. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Universitas Airlangga Press.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The effect of work–life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Rahmawati, I., & Irwana. (2020). Kinerja perawat dalam penerapan standar asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 8(2), 115–124.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian administrasi. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sukma, A. (2020). Analisis regresi linier dan aplikasi dengan SPSS. Bumi Aksara.

- Sulastri, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–55.
- Sunaryo, & Ayu. (2025). Hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Umum Bandung. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 7(1), 15–27.
- Tampubolon, S., Sonda, A., Alvionita, N., & Prianto, R. (2025). Hubungan stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Anna Pekayon. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(2), 66–78.* Page | 217
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. (2023). Work stress and its effects on the quality of nursing care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 140, 104433. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104433>