

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA RUMAH SAKIT WIJAYA KUSUMA KABUPATEN LUMAJANG JAWA  
TIMUR)**

**Maulana Muhammad Riza, Noermijati**  
Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Brawijaya Malang

*Abstract: This study was conducted at Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang, in order to determine the direct effect on the performance of job stress, work stress on job satisfaction, job satisfaction on the performance, as well as the indirect effect of work stress on performance through job satisfaction of nurses. The study design used is Explanatory research, nurse number in Wijaya Kusuma Hospital is 44, because the population is small then all nurses are taken as respondents. Methods of data collection in this study using a questionnaire measured by scale linkert. Data analysis using descriptive data analysis techniques and analysis Partial Least Square (PLS).*

*Results of this study are: (1) Work Stress significant effect on performance Nurse, (2) Work Stress no significant effect on job satisfaction Nurse, (3) Job Satisfaction significant effect on performance Nurse, (4) Work Stress does not affect indirectly of the nurses performance through job satisfaction. This shows that the hospital has not been able to control the Wijaya Kusuma Work Stress in nurses, although job satisfaction of nurses who perceived effect on the nurses performance.*

*Key words: Work Stress, Job Satisfaction, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research*. Jumlah perawat di RS Wijaya Kusuma adalah 44 orang, karena jumlah populasinya kecil maka seluruh perawat tersebut dijadikan sebagai responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner diukur dengan skala *linkert*. Sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini adalah: (1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, (2) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, (4) Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung dari Stres Kerja terhadap Kinerja perawat melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Wijaya Kusuma belum mampu mengontrol Stres Kerja pada perawat, meskipun Kepuasan Kerja yang dirasakan perawat berpengaruh pada Kinerja perawat.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Alamat Korespodensi:

[maulanamuhammadriza@gmail.com](mailto:maulanamuhammadriza@gmail.com)

[noermijati@yahoo.com](mailto:noermijati@yahoo.com)

## I. PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi Asean baru saja mengahampiri Indonesia, sehingga turut serta membuat kondisi ekonomi dan tingkat persaingan dunia bisnis tanah air semakin meningkat. Persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan dalam penelitian Gaffar (2012:1) “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. Menurut Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Hal yang menarik yang menjadi pertimbangan penulis memilih lokasi ini karena: sekitar tiga tahun yang lalu rumah sakit ini hampir terancam oleh kebangkrutan karena tingkat kunjungan pasien yang rendah. Namun setelah pergantian manajemen, rumah sakit ini sekarang menjadi banyak dikunjungi hingga pihak rumah sakit terpaksa menolak pasien karena keterbatasan daya tampung (tempat tidur perawatan), hal ini sangat bertolak belakang dengan kondisi yang ada ketika rumah sakit ini hampir bangkrut karena minimnya pasien sehingga penulis berasumsi bahwa jumlah pasien yang meningkat atau bahkan *overload* dapat membuat perawat stres dan hal ini sangat membahayakan bagi pasien dan perawat itu sendiri. Menurut pernyataan direktur rumah sakit ini, beliau meyakini bahwa mereka ingin memberikan kualitas layanan yang baik dan prima, dan mereka mengetahui bahwa itu tidak harus mahal. Berdasarkan survei sederhana (pendahuluan) yang dilakukan sebelumnya didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas kunjungan pasien di IGD rumah sakit Wijaya Kusuma menyatakan bahwa mereka mengenal rumah sakit ini melalui perawat (pegawai) rumah sakit itu sendiri, hal inilah

yang membuat penulis berasumsi bahwa tingkat kepuasan kerja perawat RS Wijaya Kusuma yang cukup baik menyebabkan mereka untuk merekomendasikan layanan di tempat kerja mereka bagi orang-orang terdekat mereka.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi rumah sakit terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Secara menyeluruh rumah sakit seharusnya memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik dapat membantu rumah sakit memperoleh keuntungan dan menjaga keberlanjutan bisnis mereka, begitu juga sebaliknya bila kinerja menurun tentu dapat merugikan rumah sakit. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak rumah sakit membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dirumah sakit. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) dan bisa menyebabkan kecelakaan kerja.

Perawat selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaiknya meskipun dalam tekanan yang tinggi dengan banyaknya jumlah kunjungan pasien dan standar prosedur yang tidak boleh terlewatkan. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut. Kinerja individu perawat yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit itu sendiri. Kinerja karyawan dapat ditelusuri dari sikap karyawan seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat ditemukan mempengaruhi kinerja dan produktivitas rumah sakit (Al-Aameri, 2000). Penelitian Al-Ahmadi (2009), melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, Arab Saudi. Hasil dari analisis regresi

mengindikasikan bahwa beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan keseluruhan adalah kepuasan dengan supervisi, promosi, pembayaran, kondisi kerja, komitmen organisasional, kepuasan secara keseluruhan, lamanya pengalaman kerja, kebangsaan, jenis kelamin dan status perkawinan.

Perawat yang merupakan aset berharga bagi rumah sakit yang terkadang dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi setiap karyawan (sebagai manusia) memiliki permasalahan pribadi disisi lain karyawan dituntut untuk memberikan layanan yang prima dalam melayani permasalahan setiap pasien yang complex setiap harinya. Kondisi ini tentunya akan memberikan tekanan yang berujung pada stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi rumah sakit untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Stres

Menurut Robbins (2008), stress merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda.

### 2.2 Pengertian Stres Kerja

Menurut National Institute of Occupational Safety and Health (1999) dalam Jungwee Park (2007) menyatakan bahwa "Work stress is defined as the harmful physical and emotional responses that occur when job requirements do not match the worker's capabilities, resources, and needs" artinya stress kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

### 2.3 Penyebab Stress Kerja

Gibson, dkk, (2002) menjelaskan penyebab stress kerja (stresor pekerjaan) terdiri dari stresor lingkungan fisik, individu, kelompok, serta organisasional.

#### a. Lingkungan Fisik

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, cahaya, suhu, udara terpolusi, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berpengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

#### b. Individu

Stresor pada tingkat individual diantaranya adalah konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak ada kontrol, tanggungjawab, kondisi kerja.

#### c. Kelompok

Karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi individu. Adanya hubungan yang buruk dengan rekan, bawahan, dan atasan merupakan faktor penting bagi individu dalam menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaannya.

#### d. Organisasional

Faktor-faktor stresor yang bersumber dari organisasi antara lain: struktur yang buruk, politik yang jelek, tidak ada kebijakan khusus.

### 2.4 Konsekuensi Stres Kerja

Menurut Cox (2000:92) telah mengidentifikasi efek stress, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

1. Dampak Subjektif (*Subjektif effect*)
2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)
3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)
4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)
5. Dampak Kesehatan (*Health effect*)
6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

### 2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Menurut Wibowo (2007) teori mengenai kepuasan kerja terdiri dari dua macam :

1. *Two-Factor Theory*
2. *Value Theory*

#### 2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi (2001, dalam Wibowo 2007) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain :

1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
2. *Discrepancies* (perbedaan)
3. *Value Attainment* (pencapaian nilai)
4. *Equity* (keadilan)

#### 5. *Dispositional / genetic component* (komponen genetik)

Sedangkan Robbins (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja, antara lain :

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

## 2.6 Hubungan Antar Variabel

### 2.6.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja Eko Hartanto dalam Putri (2013). Wibowo (2009) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja.

Faqihudin dan Gunistiyo (2009) berpendapat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga dibutuhkan jam kerja yang jelas sebagai pendelegasian pekerjaan bagi karyawan sesuai dengan proporsinya. Konflik yang terjadi dalam perusahaan juga dibutuhkan perhatian khusus, karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Leila dalam Anitawidanti (2010) stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

### 2.6.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2013) Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien. Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab serta komitmen untuk terus bekerja di perusahaan membuat wanita harus berupaya lebih keras untuk

menyeimbangkan peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja (Jimad, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif.

### 2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Subakti Syaiin (2008) kepuasan kerja sangat diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada akhirnya menjadi frustrasi. Menurut Suwardi (2011), adanya ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya seperti sistem imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment*, dan kurangnya pemberian intensif atau penghargaan dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Sehingga penciptaan rasa puas terhadap pekerjaan sangatlah penting guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.

Davis dan Newstrom (1989: 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor kemampuan
  1. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
  2. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
- b. Faktor motivasi
  1. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan

2. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistic
3. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

## 2.7 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Menurut desain penelitian dan tujuan penelitian yaitu meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian Conclusive research design.

Pada pengujian hipotesis penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah gabungan antara riset deskriptif dan kausal. Pengumpulan informasi dari responden dilakukan pada satu waktu dan satu kali, namun bila diperlukan akan dilakukan tindak lanjut (follow up), untuk mencari hubungan antara variabel dependen, independen dan intervening. Oleh karena itu jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cross Sectional.

#### 3.1.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Reliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut menentukan kualitas hasil penelitian, kemampuan serta generalisasi pengguna model penelitian sejenis.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dari rumah sakit Wijaya Kusuma yang berjumlah 44 orang. Pada penelitian ini, karena jumlah

populasi relatif kecil dan mudah dijangkau, maka penulis memilih untuk menggunakan metode total sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus sampling dengan pertimbangan kecilnya jumlah responden.

Tabel 3.1

Populasi penelitian pada RS Wijaya Kusuma

No.	Tempat	Keterangan	Jumlah Perawat
1.	Ruang IGD (Instalasi Gawat Darurat)	Pria (1), wanita (5)	6
2.	Ruang Central	Pria (1), wanita (9)	10
3.	Ruang VIP	Wanita (8)	8
4.	Ruang Atas	Pria (1), wanita (10)	11
5.	Ruang OK	Pria (5), wanita (4)	9
<b>Total</b>			<b>44 orang</b>

Sumber: Data Rumah Sakit Wijaya Kusuma, 2014.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

#### 3.5.1. Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya dan terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Luthans (2006), mengemukakan bahwa stres kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja, anteseden stres atau disebut *stresor* yang mempengaruhi karyawan lain dan karyawan itu sendiri. Adapun indikator stres kerja:

1. *Stresor* ekstra organisasional
2. *Stresor* organisasional
3. Stresor kelompok
4. Stresor individu

#### 3.5.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2009) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi lima dimensi karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif, kelima indikator tersebut menurut Luthans (2006):

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Pendapatan
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

#### 3.5.3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 2001:47). Suatu kinerja menurut Wibowo (2009) tidak hanya berorientasi pada hasil kerja saja tetapi juga termasuk proses pekerjaan berlangsung. Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Wibowo (2009):

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

### 3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Jogiyanto, 2010). Teknik analisis ini dipilih karena penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel. Instrumen dalam teknik analisis pengujian validitas sedangkan ukuran konsep akurat diukur melalui uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan jenis teknik analisis data deskriptif. Jenis teknik analisis ini dipilih karena dalam pada penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel, instrumen dalam teknik analisis ini harus nyata dan akurat untuk menjaga kualitas hasil penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Partial Least Square (PLS)* yang merupakan statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen, independen dan *intervening*. *Software* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Smart PLS 3.0*. Penelitian ini mempunyai persamaan struktural:

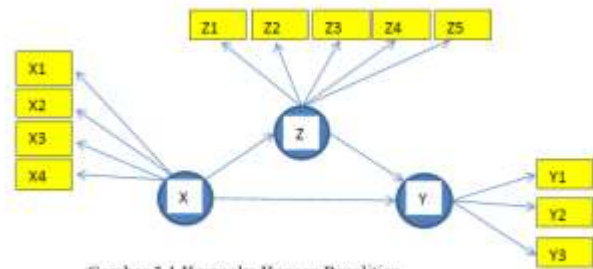
$$Z = \gamma_1 X_1 + e$$

$$Y = \gamma_1 X_1 + \beta_2 Z + e$$

Keterangan:

- Z = kepuasan kerja  
 Y = kinerja  
 X = stres kerja  
 $\beta_i$  = koefisien  
 e = error

### 3.7 Evaluasi Model



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan: Z = kepuasan kerja; Y = kinerja; X = stres kerja

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat yang ada di RS Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan kepada perawat (individu) tersebut melalui survey dalam bentuk kuesioner. Hal yang mendasari penulis untuk menyebarkan kuesioner tersebut selama 10 hari adalah kuesioner ini dianggap dapat mewakili pendapat perawat RS Wijaya Kusuma terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang dirasakan oleh perawat yang ada.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2  
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Pria	9	20,46%
2.	Wanita	35	79,54%
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah, 2015.

Berdasarkan komposisi yang terbagi dua tersebut yang merupakan komposisi tertinggi adalah responden dengan jenis kelamin perempuan, hal ini disebabkan pada program kerja jasa medis membutuhkan ketelitian, kecermatan dalam mencatat, menghitung dan memasukkan angka-angka pada laporan medis serta keramahan dalam memberikan layanan sehingga perawat dengan jenis kelamin wanita lebih berperan dalam profesi ini. Menurut Pujisari (2010), gender tidak berpengaruh terhadap stres kerja dan kepuasan kerja.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut Siagian (1995), semakin lanjut usia seseorang maka semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya atau bijaksana dalam

pengambilan keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini kurang baik dalam pengambilan keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain karena didominasi dengan perawat yang berumur 21-30 tahun sebanyak 86,36%.

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	21-30 tahun	38	86,36 %
2.	31-40 tahun	4	9,09 %
3.	41-50 tahun	2	4,54 %
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah, 2015.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini Tabel yang menunjukkan komposisi responden yang menjadi subyek penelitian berdasarkan pendidikan formal terakhir responden. Dari data Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan Diploma. Simanjuntak (1985), mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktifitas kerjanya.

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir**

No.	Pendidikan Formal Terakhir	Jumlah	Prosentase
1.	SMA/SMK	1	2,27 %
2.	D3	42	95,45 %
3.	S1	1	2,27 %
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer diolah, 2014.

Pada kondisi ini menunjukkan perawat yang berlatar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang lebih tinggi karena telah memiliki pengetahuan lebih luas dibandingkan perawat yang berpendidikan rendah sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas dari perawat D3 cenderung belum memiliki motivasi kerja dan produktifitas kerja yang tinggi.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan *turn-over* yang rendah, artinya tenaga kerja/perawat aktif yang lebih lama bekerja di organisasi tersebut tidak pindah ke unit kerja lain, sebab bila *turn-over* perusahaan

(organisasi) tersebut tinggi maka akan mengganggu kinerja perusahaan tersebut.

**Tabel 4.5**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 2 tahun	24	54,5 %
2,1 – 5 tahun	8	18,2 %
5,1 – 8 tahun	4	9,1 %
Lebih dari 10 tahun	8	18,2 %
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer diolah, 2014.

Semakin banyak perawat yang meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain mencerminkan ketidakberesan dalam organisasi tersebut (Siagian, 1995). Sehingga bisa dikatakan RS Wijaya Kusuma masih memiliki masalah dalam organisasinya sehingga mayoritas perawat merupakan perawat baru. Hal ini juga merupakan kesengajaan dan inisiatif dari pihak manajemen RS untuk melakukan peremajaan organisasi, sehingga lebih dinamis.

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Komposisi responden berdasarkan status pernikahan ditunjukkan dalam Tabel 4.6. Karena mayoritas perawat di RS Wijaya Kusuma, hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang telah berkeluarga memiliki potensi untuk memperhatikan kinerja yang berbeda daripada yang belum berkeluarga (Syain,2008). Seperti yang dipaparkan sebelumnya bahwa jam kerja perawat adalah 8 jam dan dibagi dalam tiga shift: jam 7-15.00 (sift pagi), 15.00-22.00 (sift sore), 22.00-07.00 (sift malam). Oleh karena itu perawat yang sudah berkeluarga cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya untuk bisa memiliki waktu lebih bagi keluarganya.

**Tabel 4.6**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status	Jumlah	Prosentase
1.	Menikah	25	56,81 %
2.	Belum Menikah	19	43,19 %
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer diolah, 2014.

### 4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1. Validitas Instrument

Hasil Uji validitas diskriminan tersebut dapat dilihat pada lampiran 4.8. Uji validitas diskriminan diukur dengan membandingkan akar AVE terhadap korelasi variabel laten.

**Tabel 4.7**  
**Akar AVE dengan Korelasi Antarvariabel Laten**

	Akar AVE	X	Y	Z
X	1.000	1.000		
Y	0.650	-0.413	1.000	
Z	0.588	-0.175	0.469	1.000

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Keterangan: X: Stres Kerja ; Z: Kepuasan Kerja; Y: Kinerja.



Tabel 4.7 menunjukkan bahwa akar dari AVE setiap variabel telah lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antarvariabel laten.

#### 4.3.2. Reliabilitas Instrumen

Tahapan selanjutnya setelah uji validitas dan memperoleh data valid adalah melakukan pengujian terhadap reliabilitas. Menurut Jogiyanto (2010), reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Uji reliabilitas dalam alat analisis PLS dapat dilakukan dua metode, yaitu:

- Melihat nilai *Cronbach's Alpha* (batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel).
- Melihat nilai *Composiite Reliability* (nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel).

Jogiyanto (2010) mengatakan bahwa *Rule of thumb* nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* adalah harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Tabel 4.8  
*Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X	0.794	0.722
Y	0.830	0.762
Z	0.857	0.817

Sumber: Data Primer diolah, 2015.

Keterangan: X: Stres Kerja ; Z: Kepuasan Kerja; Y: Kinerja.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* lebih tinggi dari 0,7. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dan hasil pengukuran yang dilakukan dapat dianggap telah reliabel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Cooper *et al.* (2006) dalam Jogiyanto (2011) yang mengatakan bahwa variabel yang valid pasti adalah variabel yang reliabel.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Loyalitas Kerja ( $Y_2$ ) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam frekuensi jumlah, angka presentase, rata-rata per item dan per variabel. Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

- Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Menurut Widoyoko (2015:110), Tabel penskoran skala likert, dapat ditentukan besarnya kelas (jarak interval) dengan dengan rumus :

$$\text{Jarak Interval (i)} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

$$i = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah  
 1,80 - 2,60 = Rendah  
 2,60 - 3,40 = Cukup  
 3,40 - 4,20 = Tinggi  
 4,20 - 5,00 = Sangat Tinggi

Tabel 4.9  
Nilai Rata-rata dari Variabel Stres Kerja ( $X_i$ )

Item	Stres Kerja										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 1.1	3	6.8	10	22.7	11	25.0	15	34.1	5	11.4	3.20
X 1.2	1	1.2	11	13.4	20	24.4	40	48.8	10	12.2	2.77
X 1.3	1	1.2	15	18.3	15	18.3	45	54.9	6	7.3	3.16
X 1.4	8	18.2	26	59.1	3	6.8	6	13.6	1	2.3	2.23
X 1.5	3	6.8	21	47.7	11	25.0	7	15.9	2	4.5	2.64
Rata-Rata Indikator Stressor Ekstra Organisasional (X 1)											2,8
X 2.1	3	6.8	24	54.5	13	29.5	3	6.8	1	2.3	2.43
X 2.2	9	20.5	30	68.2	4	9.1	-	-	1	2.3	1.95
X 2.3	3	6.8	13	29.5	15	34.1	11	25.0	2	4.5	2.91
X 2.4	4	9.1	8	18.2	9	20.5	17	38.6	6	13.6	3.30
X 2.5	2	4.5	7	15.9	17	38.6	14	31.8	4	9.1	3.25
X 2.6	2	4.5	11	25.0	14	31.8	14	31.8	3	6.8	3.11
Rata-Rata Indikator Stressor Organisasional (X 2)											3,14
X 3.1	-	-	4	9.1	12	27.3	19	43.2	9	20.5	3.75
X 3.2	1	2.3	14	31.8	8	18.2	13	29.5	8	18.2	3.30
Rata-Rata Indikator Stressor Kelompok (X 3)											3,52
X 4.1	1	2.3	8	18.2	17	38.6	10	22.7	8	18.2	3.36
X 4.2	1	2.3	5	11.4	17	38.6	15	34.1	6	13.6	3.45
Rata-Rata Indikator Stressor Individu (X 4)											3,40
Nilai Rata-Rata Keseluruhan Variabel Stres Kerja (X) adalah 3,21											

Sumber : Data primer diolah, 2015

Nilai rata-rata variabel Stress Kerja (X) adalah 3,22 hal ini menunjukkan bahwa stress kerja perawat pada level sedang. Pada table 4.10 dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada *Stressor Kelompok* (X3) responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,52 hal ini menunjukkan bahwa kondisi rekan kerja dalam kelompok berpengaruh pada variabel Stress Kerja, indikator ini memberikan kontribusi tertinggi yang menyebabkan terbentuknya



stress kerja pada perawat. Nilai indikator terbesar kedua yakni *Stressor Individu* (X 4) dengan nilai rata-rata keseluruhan 3.40 juga menunjukkan bahwa terdapat stress yang bersumber dari pribadi perawat yang berkontribusi pada variabel Stres Kerja.

**Tabel 4.10**  
Nilai Rata-rata dari Variabel Kinerja (Y)

Item	Kepuasan Kerja										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y 1.1	-	-	9	20.5	15	34.2	18	40.9	2	4.5	3.30
Y 1.2	-	-	2	4.5	23	52.3	17	38.6	2	4.5	3.43
Rata-Rata Indikator Kuantitas (Y1)											3.36
Y 2.1	-	-	1	2.3	17	38.6	24	54.5	2	4.5	3.61
Y 2.2	-	-	2	4.5	22	50.0	19	43.2	1	2.3	3.43
Rata-Rata Indikator Kualitas (Y2)											3.52
Y 3.1	-	-	12	27.3	21	47.7	10	22.7	1	2.3	3.00
Y 3.2	-	-	4	9.1	13	29.5	26	59.1	1	2.3	3.55
Y 3.3	-	-	3	6.8	13	29.5	22	50.0	6	13.6	3.70
Rata-Rata Indikator Ketepatan Waktu (Y3)											3.41
Nilai Rata-Rata Keseluruhan Variabel Kinerja (Y) adalah 3,43											

Sumber : Data primer diolah, 201

Berikutnya indikator *Stressor Organisasional* (X2), memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,14 hal ini menunjukkan bahwa tugas, aturan serta kebijakan rumah sakit cukup berpengaruh/berkontribusi pada variabel Stres Kerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Stressor Ekstra Organisasional* (X1) sebesar 2,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa factor dari luar rumah sakit kurang berpengaruh pada variabel Stres Kerja.

**Tabel 4.11**  
Nilai Rata-rata dari Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Kepuasan Kerja										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z 1.1	-	-	4	9.1	15	34.1	29	64.8	2	4.5	3.52
Z 1.2	-	-	3	6.8	10	22.7	27	61.4	4	9.1	3.73
Z 1.3	-	-	-	-	12	27.3	29	65.9	3	6.8	3.80
Rata-Rata Pekerjaan Itu Sendiri (Z1)											3.68
Z 2.1	-	-	14	31.8	9	20.5	12	27.3	9	20.5	3.36
Z 2.2	-	-	9	20.5	15	34.1	11	25.0	9	20.5	3.45
Rata-Rata Indikator Pendapatan (Z2)											3.40
Z 3.1	-	-	6	13.6	10	22.7	27	61.4	1	2.3	3.52
Z 3.2	-	-	2	4.5	9	20.5	30	68.2	3	6.8	3.77
Rata-Rata Indikator Kesempatan Promosi (Z3)											3.64
Z 4.1	-	-	5	11.4	9	20.5	25	56.8	5	11.4	3.68
Z 4.2	-	-	-	-	6	13.6	34	77.3	4	9.1	3.95
Rata-Rata Indikator Pengawasan (Z4)											3.81
Z 5.1	-	-	-	-	1	2.3	39	88.6	4	9.1	4.07
Z 5.2	-	-	-	-	3	6.8	36	81.8	5	11.4	4.05
Z 5.3	-	-	1	2.3	5	11.4	31	70.5	7	15.9	4.00
Rata-Rata Indikator Rekan Kerja (Z5)											4.04
Nilai Rata-Rata Keseluruhan Variabel Stres Kerja (Z) adalah 3,714											

Sumber : Data primer diolah, 2015

Nilai rata-rata variable Kinerja (Y) adalah 3,41 hal ini menunjukkan bahwa kondisi

Kepuasan Kerja perawat pada level sedang. Dari tiga indikator tersebut, *Kualitas* (Y2) merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi hal ini menunjukkan bahwa *Kualitas* memberikan kontribusi tertinggi dalam mewujudkan kinerja perawat yang baik. Nilai terbesar kedua yakni indikator *Kuantitas* (Y1) dengan nilai rata-rata 3,36 menunjukkan responden memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kauntitas tugas yang mereka miliki saat ini pada level sedang. Sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada indikator *Ketepatan Waktu* (Y3) dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,41 yang berarti paling sedikit kontribusinya terhadap kinerja perawat di rumah sakit Wijaya Kusuma.

Nilai rata-rata variable Kepuasan Kerja (Z) adalah 3,71 hal ini menunjukkan bahwa kondisi Kepuasan Kerja perawat pada level sedang. Untuk indikator Rekan Kerja (Z5) memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 4,04 sehingga bisa dikatakan bahwa inidkator ini paling berperan bagi kepuasan kerja perawat di rumah sakit Wijaya Kusuma. Berikutnya, indikator Pengawasan (Z4) dengan nilai rata-rata 3,81 juga menunjukkan bahwa responden merasa pengawasan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit juga dirasakan baik sehingga juga bisa dikatakan bahwa responden merasa puas dengan kondisi pengawasan kerja saat ini. Ketiga, indikator *Pekerjaan Itu Sendiri* (Z1) memiliki nilai rata-rata 3,68 sehingga dapat diartikan bahwa responden menilai mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini itu artinya pihak rumah sakit juga bisa dikatakan telah melaksanakan penyesuaian yang baik antara pekerjaan dengan perawat yang cocok untuk melaksanakannya. Untuk indikator *Kesempatan Promosi* (Z3) dengan nilai rata-rata 3,64 menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan dengan kesempatan promosi yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Untuk indikator *Pendapatan* (Z2) dengan nilai rata-rata 3,40 menunjukkan bahwa responden merasa pendapatan yang mereka terima cukup memuaskan sehingga bisa dikatakan bahwa pihak rumah sakit telah melakukan system penggajian yang cukup baik. Sedangkan nilai terendah yakni pada indikator *Pendapatan* (Z2) sehingga bisa dikatakan paling sedikit berperan bagi kepuasan kerja perawat.

## 4.5 Evaluasi Model

### 4.5.1. Pengujian *Outer Model*

Pengujian goodness of fit pada outer model untuk setiap variabel menggunakan pengukuran convergent validity, Discriminant Validity dan composite reliability.

#### 4.5.1.1 Evaluasi Convergent Validity

Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai faktor loading (*outer loading*) pada masing-masing indikator. Apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,50 maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.12  
Hasil Outer Loading Variabel Stres Kerja (X)

Indikator	Item	Loading Factor					
		1st Order	t-Statistics	P_Value	2nd Order	t-Statistics	P_Value
X1	X11	0.4940	1.3830	0.1740	0.798	12.036	0.000
	X12	0.7740	5.0060	0.0000			
	X13	0.6830	5.7290	0.0000			
	X14	0.4910	1.6680	0.1020			
	X15	0.6750	3.3190	0.0020			
X2	X21	0.8430	4.3660	0.0000	0.833	14.405	0.000
	X22	0.7310	3.5450	0.0010			
	X23	0.5160	1.8720	0.0680			
	X24	0.4180	1.7730	0.0830			
	X25	0.4730	1.5460	0.1290			
	X26	0.7050	2.3000	0.0200			
X3	X31	0.4960	1.0170	0.3140	0.545	6.362	0.000
	X32	0.7700	2.2940	0.0270			
X4	X41	0.9540	3.4270	0.0010	0.491	3.674	0.001
	X42	0.6150	1.3420	0.1860			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4.13  
Hasil Outer Loading Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Item	Loading Factor					
		1st Order	t-Statistics	P_Value	2nd Order	t-Statistics	P_Value
Z1	Z12	0.7780	0.1430	0.9980	0.831	6.646	0.000
	Z13	0.7080	5.8000	0.0000			
Z2	Z21	0.8850	2.4330	0.0190	0.391	2.455	0.018
	Z22	0.9790	2.3810	0.0220			
Z3	Z31	0.8430	2.8850	0.0420	0.593	2.216	0.032
	Z32	0.9270	2.4380	0.0190			
Z4	Z41	0.8980	2.1600	0.0400	0.622	4.391	0.000
	Z42	0.8980	2.3970	0.0260			
Z5	Z51	0.9030	22.8590	0.0000	0.883	8.814	0.000
	Z52	0.9400	33.9850	0.0000			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4.12 menjelaskan tentang nilai loading faktor Stress Kerja (X) di mana seluruh nilai loading indikator konstruk (*2ndt Order*) memiliki nilai di atas 0,5 dan memiliki nilai P\_value kurang dari 5% sehingga indikator pada variabel Stress Kerja (X) telah mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik oleh indikator-indikatornya atau dapat dikatakan **valid secara convergent** dan memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 4.14  
Hasil Outer Loading Variabel Kinerja Perawat (Y)

Indikator	Item	Loading Factor					
		1st Order	t-Statistics	P_Value	2nd Order	t-Statistics	P_Value
Y11	Y11	0.9970	50.7970	0.0000	0.826	19.477	0.000
	Y12	0.8780	12.4570	0.0000			
Y12	Y21	0.9080	32.3700	0.0000	0.826	17.446	0.000
	Y22	0.8930	17.5240	0.0000			
Y13	Y31	0.7630	7.3290	0.0000	0.681	5.108	0.000
	Y32	0.7830	4.6840	0.0000			
	Y33	0.7040	3.4180	0.0010			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4.13 menjelaskan tentang nilai loading faktor di mana seluruh nilai Kepuasan

Kerja (Z) loading indikator konstruk (*2ndt Order*) memiliki nilai di atas 0,5 dan memiliki nilai P\_value kurang dari 5% sehingga indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) telah mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik oleh indikator-indikatornya atau dapat dikatakan **valid secara convergent** dan memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 4.15  
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	2ndt Order		1st Order	
	AVE	Root square AVE	Indikator	Root square AVE
X	0.23	0.50	X1	0.401
			X2	0.633
			X3	0.648
			X4	0.791
Z	0.346	0.588	Z1	0.626
			Z2	0.982
			Z3	0.886
			Z4	0.896
			Z5	0.891
Y	0.422	0.65	Y11	0.893
			Y12	0.901
			Y13	0.751

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 4.15 menjelaskan tentang nilai loading faktor Kinerja Perawat (Y) di mana seluruh nilai nilai loading indikator konstruk (*2ndt Order*) memiliki nilai di atas 0,5 dan memiliki nilai P\_value kurang dari 5% sehingga indikator pada variabel Kinerja Perawat (Y) telah mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik oleh indikator-indikatornya atau dapat dikatakan **valid secara convergent** dan memenuhi persyaratan validitas konvergen.

#### 4.5.1.2. Evaluasi Discriminant Validity

Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading dan nilai square root of average variance extracted (AVE) Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran setiap indikator lebih besar daripada konstruk lainnya, maka konstruk laten mampu memprediksi indikator lebih baik daripada konstruk lainnya.

Berdasarkan tabel 4.16 tampak bahwa setiap indikator mampu diprediksi dengan baik oleh masing-masing konstruk laten, karena korelasi konstruk 2ndt Order setiap indikator pada konstruk laten pokok pengukuran lebih besar daripada konstruk laten lainnya dan korelasi indikator 1st Order setiap pertanyaan pada indikator lebih besar dari indikator lainnya sehingga setiap pertanyaan mampu diprediksi oleh masing-masing indikator. Evaluasi model pengukuran dengan root square AVE adalah dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih besar dari 0,500, maka discriminant

validity yang baik tercapai. Berdasarkan Tabel 4.16 tampak bahwa nilai root square AVE pada variabel laten Stress Kerja (X)(0.500), Kepuasan Kerja (Z) (0.588), dan Kinerja Perawat (Y) (0.65) dan semua indikator 1st Order root square AVE memiliki nilai lebih besar dari 0,500 sehingga dapat dikatakan bahwa secara discriminant validity, model pengukuran tersebut adalah baik dan discriminant validity yang baik tercapai.

#### 4.5.1.3. Evaluasi Composite Reliability

Pengujian reliability menggunakan nilai composite reliability yang dibandingkan dengan nilai 0.7. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
X	0.794
Z	0.857
Y	0.830

Sumber : Data primer diolah, 2015

Evaluasi model pengukuran dengan menggunakan *composite reliability* adalah untuk menentukan apakah konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau tidak. Nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,700 menyatakan bahwa konstruk tersebut adalah reliable. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada Kesetresnan Kerja (X) sebesar 0,794; variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,857 dan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,830; dimana seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan dapat dikatakan bahwa variabel laten tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 4.5.2 Pengujian Inner Model

Pengujian *Goodness of Fit* menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai  $R^2$  masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh  $R^2$  sebesar 0,031 dan 2) untuk variabel Kinerja Perawat (Y) diperoleh  $R^2$  sebesar 0,333; Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,031) (1 - 0,333)$$

$$Q^2 = 0,354$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,354 atau 35,4%, sehingga model Marginal Fit dikatakan memiliki nilai prediktif yang cukup. Nilai *predictive relevance* sebesar 35,4%

mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 35,4% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 35,4% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 64,6% dijelaskan oleh variabel lain(yang belum terkandung dalam model) dan error. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah digunakan, semua hipotesis yang diujikan memenuhi persyaratan atau dapat digunakan sebagai model pengukuran dalam studi ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Model yang terbentuk dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Inner Model PLS (Pengaruh Langsung)**

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	t <sub>statistik</sub>	P-value	Keterangan
H1	X → Y	-0.342	2.917	0.006	Signifikan
H2	X → Z	-0.175	0.601	0.551	Tidak Signifikan
H3	Z → Y	0.409	2.089	0.043	Signifikan

Berdasarkan Hasil 4.18 dapat disimpulkan bahwa:

#### 1. Pengaruh Stress Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai t statistik (2.917) dengan  $p < 0.05$  serta path koefisien Negatif (0.342). Dikarenakan nilai t statistik lebih besar dari nilai t Tabel (1,960) dan nilai p value kurang dari 0.05 maka didapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang berarti adanya pengaruh Negatif yang signifikan dari Stress Kerja (X) terhadap Kinerja Perawat (Y).

#### 2. Pengaruh Stress Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil analisis didapat nilai t statistik (0.601) dengan  $p > 0.05$  serta path koefisien Negatif (0.175). Dikarenakan nilai t statistik lebih kecil dari nilai t Tabel (1,960) dan nilai p value lebih dari 0.05 maka didapat kesimpulan bahwa hipotesis ditolak yang berarti adanya pengaruh Negatif yang tidak signifikan dari Stress Kerja (X) terhadap Kepuasan Perawat (Z).

#### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai t statistik (2.089) dengan  $p < 0.05$  serta path koefisien positif (0,409). Dikarenakan nilai t statistik lebih besar dari nilai t Tabel (1,960) dan nilai p value kurang dari 0.05 maka didapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang berarti adanya pengaruh Positif yang signifikan dari Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y). Hasil ini bermakna semakin tingginya Kepuasan Kerja (Z) maka akan semakin positif Kinerja (Z) dari Perawat.

**Tabel 4.19.**  
Hasil Analisis Inner Model (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan	
X → Z → Y	X → Z = 0.173	Z → Y = 0.409	-0.1398	Tidak Signifikan

Selain pengujian pengaruh langsung, pada PLS juga dikenal pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung adalah hasil perkalian 2 (dua) pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 4.19.

Berdasarkan Tabel 4.19 diuraikan hasil pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Berikut adalah Pengaruh tidak langsung Stress Kerja (X) terhadap kinerja Perawat (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0.1398. Pengaruh langsung X terhadap Z tidak signifikan dan pengaruh langsung Z terhadap Y signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara Stress Kerja (X) terhadap kinerja Perawat (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan negative terhadap Kinerja melalui Kepuasan

kerja, selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut temuan pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 4.6.1. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Setelah melakukan uji hipotesis di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja perawat. Artinya seberapa besar stress kerja yang ada akan memberikan pengaruh sebaliknya pada kinerja perawat rumah sakit Wijaya Kusuma, bila stress kerja meningkat maka kinerja perawat akan menurun dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik (2.917) dengan  $p < 0.05$  serta path koefisien Negatif (0.342). Dikarenakan nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-Tabel (1,960) dan nilai p value kurang dari 0.05 sehingga H1 diterima. Selain itu, hasil dari analisis deskriptif dari setiap item-item variabel stress kerja yaitu stressor ekstra organisasional, stressor organisasional, stressor kelompok dan stressor individu diperoleh rata-rata sebanyak 3,40 yang memiliki kategori baik yang berarti stress kerja yang dirasakan oleh perawat masih dapat digolongkan baik atau normal (dapat diterima) dan tidak terlalu mengganggu kinerja mereka.

Temuan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Jehangir et al. (2015), Ahari et al. (2015), Chung, C. dan Kowalski, S. (2012). Selain itu Price, Kella B. (2004) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang tidak konsisten dengan hipotesis ini adalah Kella B. Price, (2003) menyatakan bahwa secara keseluruhan data tidak mendukung adanya hubungan antara komponen stress dan kepuasan kerja. Meskipun penelitian sebelumnya tentang hubungan antara stress dan kepuasan kerja, hubungan keduanya tidak didukung oleh data yang didapatkan dan diuji pada penjualan ritail selama penelitian ini. Lefel stress yang tinggi, tingkat ambiguitas yang rendah dan kurangnya role overload tidak menunjukkan hubungan yang signifikan pada kepuasan kerja pada penelitian ini. Hal ini dapat diindikasikan bahwa, meskipun toko ritail dapat dipertimbangkan dalam kondisi yang sibuk, lingkungan yang penuh stress, dan lingkungan ini bukan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tampaknya faktor-faktor lainnya, atau variable mediasi dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja petugas penjualan ritail. Hal ini juga berbeda dengan hasil penelitian dari Chung, et al.,



(2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan (negatif) antara stres kerja dengan kinerja.

#### **4.6.2. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil dari penelitian ini didapat kesimpulan bahwa hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Stress Kerja (X) terhadap Kepuasan Perawat (Z). Penelitian Reisszade dan Bagherpour (2007) dan Anvari (2008) dalam Ahari (2013) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan pekerjaan, stres kerja dan variabel kepuasan kerja dalam studi mereka masing-masing. Ini berarti bahwa apa pun yang terjadi pada stres kerja dan kelelahan pada manajer dalam keadaan meningkat, kepuasan kerja mereka akan menurun dan hasil penelitian mereka tidak konsisten dengan penelitian ini. Evans, Haksly, Gatli, Wiber, Mirez, Pazhac, Meddina, Kendal dan Cotana (2006) dalam Ahari (2013) melakukan penelitian berjudul "hubungan antara kesehatan mental, kelelahan dan kepuasan kerja antara pekerja sosial di Inggris dan Wales" dan menunjukkan stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja dan kesehatan mental memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, mereka yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi memiliki lebih banyak ketidakpuasan kerja.

#### **4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil analisis didapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang berarti adanya pengaruh Positif yang signifikan dari Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y). Menurut John W. Newstrom Keith Davis (1985), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Seorang perawat akan mengungkapkan ekspresinya sebagai umpan balik atas semua yang telah dikerjakannya. Hal ini yang menjadi indikator para manajer dalam memahami perilaku perawatnya. Kriteria kepuasan kerja perawatnya pun berbeda-beda sesuai dengan karakter perawat itu sendiri. Seorang perawat akan mengungkapkan ekspresinya sebagai umpan balik atas semua yang telah dikerjakannya. Hal ini yang menjadi indikator para manajer dalam memahami perilaku perawatnya. Kriteria kepuasan kerja perawatnya pun berbeda-beda sesuai dengan karakter perawat itu sendiri. Ketika perawat

tersebut merasa puas dan sesuai dengan kriteria kepuasan kerja mereka, maka akan timbul semangat dalam bekerja sehingga kinerja perawat pun meningkat.

Menurut Jex (2002 p. 88) dalam Berghe, J. V (2011) kinerja dapat diartikan sebagai semua perilaku pekerja yang terlibat selama dan saat bekerja. Kinerja dianggap sebagai parameter penting dalam profesi keperawatan, cara-cara baru yang inovatif dari perhitungan dan pertimbangan telah ditemukan bahkan untuk perawat profesional yang baru terdaftar (Ch. Platis, et al., 2015). Kepuasan kerja perawat tentunya dapat mempengaruhi hasil pasien. Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya. Beberapa penelitian yang konsisten/sesuai dengan hipotesis ini diantaranya adalah Al-Ahmadi (2009) melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Penelitian Suharnomo (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi kinerja perawat. Selain itu karyawan dapat menjadi tidak puas bila tidak semua bawahan mendapat kesempatan oleh pimpinan untuk bisa menjadi pemimpin dalam keputusan, karena adanya kekhawatiran akan adanya suatu kesalahan yang berdampak pada kinerjanya. Ada kebijakan dari perusahaan yang itu tidak diterapkan dalam praktiknya, yang dirasakan oleh sebagian bawahan, sehingga berdampak menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja bawahan dapat dilihat dari tingkat absensi yang berskala sedang sampai berat yaitu dari tingkat turn over karyawan. Sedangkan penelitian Vroom (1960) menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

#### **4.6.4. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh langsung Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) tidak signifikan dan pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) signifikan, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara Pengaruh tidak langsung Stress Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Artinya semakin tinggi nilai variabel X maka semakin turun pula nilai variabel Y jika nilai variabel Z menurun. Berikut adalah Pengaruh tidak langsung Stress Kerja (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0.1398. Hasil ini sesuai dengan penelitian Putri, Rizky H. (2013) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan secara tidak langsung yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut penuturan dari kepala perawat RS Wijaya Kusuma, seluruh perawat memang merasakan adanya stress dalam pekerjaan mereka, terlebih lagi saat terjadi kondisi darurat atau overload kapasitas pasien namun hal ini dapat diselesaikan secara bersama-sama baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan karena perawat di RS Wijaya Kusuma memiliki rasa kebersamaan dan keterbukaan pola pikir dalam menyelesaikan masalah. Budaya kebersamaan dan keterbukaan ini memang telah diupayakan oleh pihak manajemen rumah sakit melalui acara khusus seperti kunjungan *silaturahmi* ke rumah pegawai, bimbingan rohani (setiap hari jumat), kerja bakti dan senam bersama. Selain itu pihak manajemen rumah sakit juga telah mengelompokkan dan menempatkan perawat sesuai dengan beban kerja di setiap ruangan.

#### 4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang hal apa saja yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja dan stress kerja perawat rumah sakit Wijaya Kusuma. Pada penelitian ini dapat diketahui faktor kinerja dalam ranah perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stress kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan:

- 1) Bagi para perawat dan jajaran manajemen agar lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja, yakni dengan memberikan *coaching* motivasi secara berkala dipertengahan tahun, mengkomunikasikan kebijakan upah berdasarkan kondisi keuangan perusahaan, melibatkan perwakilan perawat melakukan evaluasi terhadap sistem pengembangan karier dan pengawasan yang telah berjalan. Untuk

kegiatan yang membantu kerjasama tim dan rekan kerja pihak RS telah melaksanakan beberapa program berupa kajian rohani, kerja bakti, olah raga bersama serta kunjungan ke rumah-rumah perawat. Selain itu penting untuk menjaga faktor stress kerja dalam hal ini karena *stressor* kelompok merupakan indikator yang paling menonjol maka perlu dilakukan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif dengan melakukan evaluasi bersama ketika jam kerja/*sift* selesai. Untuk lebih mempengaruhi kinerja perawat, pihak manajemen rumah sakit sebaiknya lebih menekankan faktor kepuasan kerja dibandingkan faktor stress kerja dengan lebih memberikan perhatian pada pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menyenangkan, tantangan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian), peningkatan dari segi pendapatan (finansial dan non finansial), kesempatan promosi dan pengawasan pada perawat.

- 2) Selain itu kondisi stress kerja pada perawat juga harus tetap diperhatikan, meskipun kondisi stress yang nampak pada penelitian ini masih dalam kategori bahaya, pihak manajemen rumah sakit diharapkan terus mengupdate dan mengupgrade program-program yang mampu mengontrol kondisi stress pada perawat (seperti yang telah dilakukan sebelumnya, yakni: kajian rohani dan olahraga bersama).

Peningkatan kinerja karyawan tersebut secara tidak langsung akan memberikan nilai profesional yang tinggi bagi rumah sakit. Selain itu, kondisi ini akan menghasilkan profit yang baik, yang dapat digunakan untuk mempertahankan staf/perawat yang memiliki kinerja tinggi. Sehingga dengan memperhatikan faktor informasi tersebut dapat mendukung kemampuan profesional suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dibentuk beberapa kesimpulan, yakni:

1. Stress kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja.



2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa RS Wijaya Kusuma telah memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan perawat sehingga kepuasan kerja ini berdampak pada kinerja perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat maka semakin meningkat pula kinerja perawat.
4. Pada penelitian ini kepuasan kerja belum dapat memediasi antara variabel stress kerja dan kinerja (kepuasan kerja bukanlah menjadi variabel intervening yang baik).

## 5.2 Saran

Setelah mempertimbangkan hasil penelitian ini, penulis ingin memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar memasukkan variabel-variabel yang tidak teramati dalam penelitian ini, diantaranya adalah: konflik peran, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik pribadi, komitmen organisasi dan loyalitas sehingga penelitian akan lebih komprehensif dalam mendapatkan hasilnya.

Bagi pihak manajemen RS Wijaya Kusuma dihimbau untuk lebih memperhatikan serta mengurangi factor-faktor pada stres kerja terutama pada stressor kelompok yang memiliki nilai terbesar dalam membentuk stress kerja, dengan melakukan komunikasi antar anggota tim/kelompok kerja dengan melakukan evaluasi bersama setelah jam kerja (sift) selesai. Selanjutnya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perawat pihak manajemen perlu memperhatikan indikator pendapatan, karena indikator ini memiliki nilai kontribusi terendah terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan kenaikan gaji pokok atau tunjangan setiap tahunnya kepada perawat. Kedua variabel ini (stress kerja dan kepuasan kerja) berdampak signifikan pada kinerja perawat, sehingga pihak manajemen RS Wijaya Kusuma benar-benar dimohon untuk memperhatikannya sehingga kinerja perawat dapat terjaga sesuai yang diharapkan.

## DAFTAR RUJUKAN

Ahari, et al., 2013, "Studying the Relation of Job stress with Job satisfaction and Organizational Productivity among the Telecommunications Employees in

Lorestan Province", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, vol. 5, pp. 42-57.

Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, vol. 22, no. 1, pp. 40-54.

Al-Aameri, A.S., 2000, "Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses", *Saudi Medical Journal*, vol. 21, no. 6, pp. 531-535.

Anitadewanti, Hafni dan Nugraheni, Rini (2010) *ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN GENDER Studi Pada PT Transindo Surya Sarana Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri: Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Baron, R.M., dan Kenny, D.A., 1986, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.51, no.6, pp. 1173-1182.

Chung, Catherine E., dan Kowalski, S., 2012, Job Stres, "Mentoring, Psychological Empowerment, and Job Satisfaction Among Nursing Faculty", *Education--Higher Education, Medical Sciences--Nurses And Nursing*, vol. 51, no. 8, pp. 381-388.

Ch. Platis, P. Reklitis, dan S. Zimeras, 2015, Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services, *Social and Behavioral Sciences*, vol. 175, no. 2, pp. 480-487.

Tom Cox, Amanda Griffiths, & Euseblo Rial-Gonzales, 2000, *Research on Worked-related Stress*, Belgium: European Agency for Safety and Health at Work

Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi, terjemahan jilid 1, edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T.H. 1996. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hulaifah Gaffar, 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Jae Vanden Berghe, 2011, Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place, Tesis International Bussines Degree Arcada University Helsinki Finlandia.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, Tahir, M., Shaheed, S., 2011, Effects Of Job Stress On Job Performance & Job Satisfaction, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, vol. 3, no. 7, pp. 453-465.
- Jogiyanto, H.M. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto, H.M. dan Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Jungwee Park, 2007, Work Stres and Job Performance, *Statistic Canada*, no. 75-001-XIE, pp. 1-17.
- Kella B. Price. 2003. A Study of The Relationship Between Stress dan Job Satisfaction in Sales Organizations: Its Impact on Employee Turnover, Dissertation H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University United States
- Keith Davis, John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi, terjemahan jilid 1, edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour Edisi 10*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, dkk. 2006. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- M. Faqihudin, dan Gunistiyo. 2009. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara Di Kota Tegal*. Tegal: UPS Tegal. (online), (<http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Sosekhum/article/view/32/41>), diakses 11 September 2015
- Peng, Yu-Ping, 2014, Job satisfaction and job erformance of university librarians: A disaggregated examination, *Library & Information Science Research*, vol. 36, pp. 74-82.
- Putri, Rizky H. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahanoleh Diana Angelica. 2008. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi jilid-1 Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks
- Sasono, Eko, 2004, Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. vol. 3, no.2.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. PT Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods for Business (Metode Penelitian Bisnis) Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1985. *Manajemen Sumber & Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjutak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber & Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 5 (1): 46-53
- Syaiin, Subakti. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan, (online), (<http://repository.usu.ac.id>, diakses pada tanggal 5 Februari 2014).
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Radja Grafindo.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Radjagrafisuhndo Persada.
- Yusti Pujisari, 2010, Pengaruh Peran Gender terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi pada Kantor Akuntan Publik), *Jurnal Solusi*, vol.5., no.2., 2010.