

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HERMANA LEMBEAN

**Veronica Christy Elisabeth Laoh¹, Barnabas Harold Ralph Kairupan², Jeini Ester
Nelwan^{3*}**

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

²Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi

³Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

*Email : jeini_ester83@unsrat.ac.id

Abstract

Introduction: Nurse performance is the result of work in quality and quantity achieved by a nurse. Achievement of good performance or less influenced by certain factors, such as knowledge, motivation and self-confidence. It is also influenced by leadership, responsibility, discipline, initiative. The purpose of this study was to analyze the effect of emotional intelligence, organizational climate and job satisfaction on the performance of nurses at the Hermana Lembean General Hospital. Method: This research is a correlational study. This research was conducted at the Hermana Lembean General Hospital in January-February 2022. The research respondents were 123 nurses. The variables in this study are emotional intelligence, organizational climate, job satisfaction and nurse performance. The instrument used is a questionnaire. Multivariate data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with smartPLS. Results: The results showed that the influence of organizational climate on performance obtained a p-value of 0.171 with a T statistic of 0.953 with a positive path coefficient of 0.093, which means that organizational climate has no significant effect on performance. The influence of emotional intelligence on performance, obtained a p-value of 0.000 with a T statistic of 6.735, which means that emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. The effect of job satisfaction on performance, obtained a p-value of 0.021 with a T statistic of 2.039 which means job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Conclusion: It can be concluded that emotional intelligence and job satisfaction affect the performance of nurses at the General Hospital Hermana Lembean.

Keywords: emotional intelligence, organizational climate, job satisfaction, nurse performance

Abstrak

Pendahuluan: Kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat. Pencapaian kinerja yang baik atau kurang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, seperti pengetahuan, motivasi dan keyakinan diri. Selain itu juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. Metode: Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean pada Januari-Februari 2022. Responden penelitian berjumlah 123 perawat. Variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Instrumen yang digunakan yaitu kuisioner. Analisis data yang dilakukan secara multivariat menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan smartPLS. Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai p-value sebesar 0,171 dengan T statistik 0,953 dengan koefisien jalur positif sebesar 0,093, yang berarti iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, diperoleh p-value sebesar 0,000 dengan T statistik 6,735 yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh p-value sebesar 0,021 dengan T statistik 2,039 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan: Kesimpulan penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean.

Kata kunci: kecerdasan emosional, iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja perawat

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh yang dapat memberikan dampak terhadap individu-individu yang bersangkutan. Pelayanan perawat dalam hal ini pelayanan kesehatan terhadap pasien di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu image atau citra rumah sakit itu sendiri. Pencapaian kinerja yang baik atau kurang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, seperti pengetahuan, motivasi dan keyakinan diri. Selain itu juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif. Dalam upaya memberikan asuhan keperawatan dengan mutu yang baik seorang perawat perlu memiliki hal-hal tersebut. (Admin et al., 2020)

Kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan individu memahami emosi diri sendiri dan orang lain. Seseorang akan dapat mengendalikan perasaannya untuk melakukan suatu tindakan bila adanya kecerdasan emosi ini. Berdasarkan penelitian dari Suhartini, dkk (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian dari Anggraheny et al (2020) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Banyumanik Semarang. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki akan semakin meningkatkan kinerja perawat.

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi yang akan mempengaruhi praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggotanya. Faktor iklim kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja dari perawat yang ada di Rumah Sakit. Penelitian dari Damanik (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit. Iklim organisasi yang kondusif akan mempengaruhi kinerja perawat. Hal yang sama ditemukan oleh Oktiana & Handayani (2019) bahwa terdapat pengaruh langsung dari iklim organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh perawat. Sikap ini seperti pengawasan atau supervisi, gaji dan tunjangan, promosi penilaian kerja. Ketidakpuasan kerja perawat akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga akan menurunkan tingkat kinerja. Terdapat penelitian-penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja individual (Santoso, 2013).

Tenaga medis yang profesional pada bidangnya akan memberikan asuhan medis yang bermutu, begitu juga dengan tenaga keperawatan yang telah memiliki bekal pengetahuan dan skill yang sesuai, serta profesional dalam menjalin hubungan dengan pasien, bekerja sama dengan anggota tim medis lain, dan menunjukkan sikap caring serta mampu memenuhi kebutuhan

pasien akan memberikan asuhan keperawatan yang bermutu, Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. pelayanan keperawatan terhadap kepuasan pasien di Ruang Rawat Inap salah satu Rumah Sakit di Jakarta, dengan hasil 46,5% pasien tidak puas. Ketidakpuasan pasien salah satunya dipengaruhi oleh kinerja keperawatan yang tidak memuaskan dalam aspek pelayanan (Nisa et al., 2020).

Hasil dari penelitian ditemukan oleh Wisuda & Putri (2019) bahwa terdapat distribusi frekuensi asuhan keperawatan sebanyak 75,0%. yang kurang baik. Indikator kinerja perawat merupakan variabel untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan dalam waktu tertentu. Menurut BPPSDMK-Kemkes hingga akhir tahun 2019, total jumlah perawat di Indonesia mencapai 376.136 perawat, Rasio Perawat terhadap penduduk adalah merupakan perbandingan ideal antara jumlah ketersediaan tenaga Perawat berbanding jumlah penduduk. Berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan, rasio idealnya adalah 1:855 yang terkandung dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 34 tahun 2016, Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO), ratio perawat di Indonesia berada di level 10:10.000 atau 1: 1000, situasi tersebut tidak berarti Indonesia kekurangan pasokan tenaga perawat.

Peneliti melihat bahwa hal penting yang memengaruhi kinerja perawat terletak pada tingkat individu (perawat) itu sendiri. Permasalahan dalam hal ini ditinjau dari faktor kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat. Selain itu dari observasi yang peneliti lakukan terdapat masalah di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean dimana kinerja perawat didapati belum maksimal, dimana terdapat responen yang peneliti tanyakan mengatakan

bahwa perawat RSU Hermana lembean butuh meningkatkan tenaga kerjanya, selain itu juga gaji yang belum sesuai dengan profesi kerja perawat, serta alkes yang diharapkan belum memadai. Serta pada responden yang kedua mengatakan bahwa RSU Hermana lembean sudah baik namun SOP nya belum sesuai sehingga menyebabkan keterlambatan pelayanan dalam penanganan pasien di RS tersebut salah satunya adalah kekurangan dan terbatasnya alat-alat kesehatan di RSU Hermana lembean.

Peneliti melihat bahwa ada faktor-faktor seperti kecerdasan emosional berperan penting bagi perawat dalam perbaikan kerjanya. Namun, di sisi lain masih belum banyak perhatian yang diberikan pada faktor kecerdasan emosional ini, khususnya dalam ruang lingkup rumah sakit. Begitu pula dengan iklim organisasi yang akan memengaruhi kinerja perawat. Namun, faktor ini belum menjadi fokus dalam manajemen rumah sakit, serta kepuasan kerja sangat memengaruhi kinerja perawat. Namun, faktor ini juga masih belum diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean.

METODE PENELITIAN

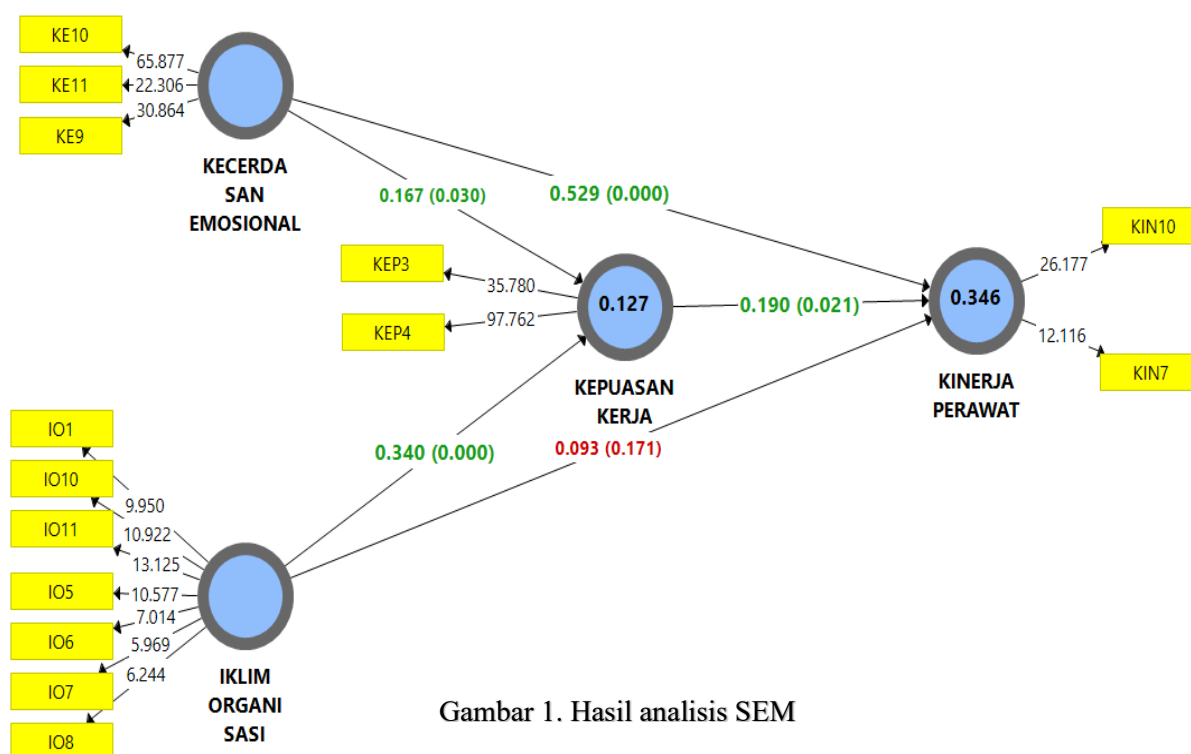
Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean pada Januari-Februari 2022. Responden penelitian ini yaitu 123 perawat. Variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Instrumen yang digunakan yaitu kuisioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis multivariat

dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan software SmartPLS 3.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.

kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastiyani & Srimulyani, 2017) yang dilakukan di RS Sogaten Madiun, hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh



Gambar 1. Hasil analisis SEM

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RS Hermana Lembean ($p=0,021$; $T= 0,190$). Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, kebijakan RS dan kepuasan terhadap atasan mendukung karyawan untuk dapat bekerja selesai tepat waktu, sesuai SOP dan sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmawati & Irwana, 2020) yang dilakukan di Psukesmas Sebatik, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan

terhadap kinerja perawat Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Parmin, 2017); (Wirya et al., 2020); (Nurchayani & Adnyani, 2016) dan (Nugraha & Istiqomah, 2020) yang juga menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerjanya akan selalu tinggi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di RS Hermana Lembean

tidak mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut ($p=0,171$; $T=0,093$). Hasil analisis dalam penelitian ini justru menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi yang ada di rumah sakit tersebut tidak mendukung kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Meski secara deskriptif iklim organisasi di rumah sakit tersebut telah baik, namun iklim organisasi ini belum dapat mendukung kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Hal ini kemungkinan karena meskipun iklim organisasi di rumah sakit ini telah baik, akan tetapi ada beberapa hubungan antara karyawan yang tidak baik sehingga menciptakan konflik-konflik kecil antar karyawan, sementara keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kerjasama yang dibangun antar karyawan, sehingga meskipun secara keseluruhan iklim organisasi di rumah sakit ini dapat dikategorikan baik, akan tetapi konflik-konflik yang sering kali terjadi antar karyawan cukup mengganggu kinerja karyawan atau juga karena pengawasan atasan kepada bawahan yang kurang menyebabkan kinerja bawahan berjalan tanpa pengawasan, akibatnya timbul kesenjangan antar karyawan, keadilan organisasi terganggu dan banyak karyawan bekerja tanpa memperhatikan SOP yang ada, hal inilah yang menyebabkan fenomena ini terjadi, yaitu fenomena dimana iklim organisasi rumah sakit dinilai telah baik namun tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fajriah & Darokah, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi tidak selalu dapat mendukung tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian (Anggarian & Meilani, 2021) juga menunjukkan hasil bahwa karyawan yang bekerja pada iklim organisasi yang baik

cenderung memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Mantiri & Kawet, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hidayat, 2019) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa iklim organisasi bukan merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RS Hermana Lembean ($p=0,000$; $T=0,529$). Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, kebijakan RS dan kepuasan terhadap atasan mendukung karyawan untuk dapat bekerja selesai tepat waktu, sesuai SOP dan sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmawati & Irwana, 2020) yang dilakukan di Psukesmas Sebatik, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastiyan & Srimulyani, 2017) yang dilakukan di RS Sogaten Madiun, hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap kinerja keperawatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Parmin, 2017); (Wirya et al., 2020); (Nurchayani & Adnyani, 2016) dan (Nugraha & Istiqomah, 2020) yang juga menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki motivasi tinggi untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerjanya akan selalu tinggi.

SIMPULAN

Dari penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Peningkatan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara dapat meningkatkan kinerja, sementara penurunan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dapat berimbas pada penurunan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka pihak rumah sakit perlu melakukan perbaikan kebijakan yang telah ada sehingga dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja perawat seperti penambahan upah dan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat penelitian yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin, Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sekayu Muba. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 10(19), 99–106. <https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>
- Anggarian, I., & Meilani, Y. F. C. P. (2021). Kinerja Karyawan Studi Pada Bank X [Employee Performance At Bank X]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(2). <https://doi.org/10.19166/ff.v1i2.4255>
- Anggraheny, H. D., Lahdji, A., Faridatul, W., Fakultas, M., Universitas, K., Semarang, M., & Intelektual, K. (2020). *Kecerdasan Emosional : Implikasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang Emotional Intelligence : Implications for The Performance of Nurses at the Banyumanik Hospital Jumlah pasien di Rumah Sakit Banyumanik Semarang*. 2(2).
- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 562–567
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *HUMANITAS*, 13(1). <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Herlinawati, Banowati, L., & Revilia, D. (2021). Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Pendaftaran Online Pada Aplikasi Mobile JKN. *HEALTH CARE : JURNAL KESEHATAN*, 10(1), 78- 84. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v10i1.114>
- Hidayat, H. H. (2019). Determinasi Kepemimpinan Interpersonal, Motivasi, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Batam. *PERADA*, 1(2). <https://doi.org/10.35961/perada.v1i2.26>
- Kairupan, R. (2018). Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 6(1)

- Mantiri, P., & Kawet, L. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kesejahteraan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1)
- Nadila Damayanti, & Fajar Ariyanti. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Staf Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 (Analisis Data Risnakes 2017). *HEALTH CARE : JURNAL KESEHATAN*, 10(1), 35-43.
<https://doi.org/10.36763/healthcare.v10i1.107>
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*, Vol. 01 No, 58–72
- Nugraha, A., & Istiqomah, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Produksi Air Mineral Ampo Bagian Cup Di CV Lisa Jaya Mandiri Food). *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 19(1).
<https://doi.org/10.37849/midi.v19i1.163>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(1): 500 - 532 ISSN: 2302-8912
- Oktiana, M., & Handayani, S. D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(2), 55.
<https://doi.org/10.21927/ijhaa.v1i2.936>
- Parmin, P. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2).
<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v10i2.139>
- Prastiyani, A. L., & Srimulyani, V. A. (2017). Kepuasan Kerja dan Konsekuensinya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Sogaten Madiun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1).
<https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.137>
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2).
<https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Santoso, A., & Setyawati, E. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating (Study Kasus Unit Human Resource Development Universitas Muhammadiyah Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suhartini Eka, & Anisa Nur. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 16–29.
<https://doi.org/10.24252/minds.v4i1.135>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., &

- Telagawathi, N. L. W. S. (2020).
Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal
Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019).
Kinerja Perawat Pelaksana Dalam
Pendokumentasian Asuhan
Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap.
Jurnal 'Aisyiyah Medika, 4(2), 230–
238.
<https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>