

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA PEKANBARU**

**Obed Ryan Sihotang<sup>1)</sup>, Sri Indarti<sup>2)</sup>, Ahmad Rifqi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: [obed.shtg@gmail.com](mailto:obed.shtg@gmail.com)

*The Effect of Workload and Compensation to Work Stress and Job Satisfaction Nursing in The Hospital of Mother and Child Eria Bunda Pekanbaru*

## **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of workload and compensation on job stress and job satisfaction of nurses at Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru. The population of this study included 104 nurses who worked at the Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru. Primary data were collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. This study used the loading factor and boots rapping with the PLS (Partial Least Square) method for the hypothesis. The sampling technique was saturated sampling method (104 nurses at Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru). The results showed that: 1) there was a positive and significant effect of workload on work stress at Eria Bunda Pekanbaru Mother and Child Hospital nurses, 2) there was a negative and significant effect of compensation on work stress on nurses at Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru, 3) there was a negative and significant effect of job satisfaction on the workload of nurses at Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru, 4) there was a positive and significant effect of compensation on job satisfaction of nurses at Eria Bunda Mother and Child Hospital Pekanbaru, 5) there was a negative influence and significant job stress on job satisfaction of nurses at Eria Bunda Pekanbaru Mother and Child Hospital, 6) there was a negative and significant influence on workload on nurse job satisfaction through job stress at Eria Bunda Pekanbaru Mother and Child Hospital, 7) there was a positive and significant compensation effect on satisfaction the work of the nurses through job stress at the Eria Bunda Mother and Hospital Pekanbaru.*

*Keywords: Workload, Compensation, Work Stress, Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan baik itu dibidang barang maupun jasa, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting didalamnya. Perusahaan dibidang jasa seperti rumah sakit salah satunya, faktor

sumber daya manusia menjadi sangat penting yakni tenaga medisnya dalam hal ini perawat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu

pengetahuan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Rumah sakit harus mampu meningkatkan mutu pelayanan agar terwujudnya derajat kesehatan setinggi-tingginya.

Salah satu rumah sakit yang ada di Pekanbaru saat ini yakni, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru masih terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam sumber daya manusia nya dalam hal ini perawat. Perawat yang bertugas di rumah sakit tentu nya tidak terlepas dari yang Namanya kepuasan kerja.

Menurut Robbins dalam Mahendra (2015) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh rekan kerja, kompensasi, peluang untuk promosi, sifat kerja, dan pengawasan dalam yang dilakukan perusahaan. Dalam 5 tahun terakhir, jumlah perawat yang keluar masuk dapat dilihat masih mengalami fluktuasi.

**Tabel 1 Data Labour Turn Over Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Perawat Awal tahun	Perawat Masuk	Perawat Keluar	Jumlah Perawat Akhir Tahun	LTO (%)
2013	69	1	15	55	24,1%
2014	55	6	9	52	16,8%
2015	52	60	10	102	12,9%
2016	102	8	8	102	7,8%
2017	102	5	3	104	2,9%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah LTO masih mengalami fluktuasi. Angka LTO terbesar terdapat pada tahun 2013 yakni sebesar 24,1%. Adanya jumlah LTO yang masih ber-fluktuasi ini menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami oleh perawat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya beban kerja. Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2010), beban kerja yang tinggi akan

membuat tingkat kepuasan kerja semakin menurun. Beban kerja yang dialami oleh perawat di rumah sakit ini masih cukup tinggi. Perbandingan antara jumlah perawat dengan pasien masih tidak sesuai dengan perbandingan menurut ilmu keperawatan.

Tercatat dari tahun 2013-2017 perbandingan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien masih tergolong tinggi. Jumlah tertinggi tercatat pada tahun 2015 yakni 1:8 yang mana menurut ilmu keperawatan seharusnya 1:3. Artinya setiap 1 perawat menangani paling banyak 3 pasien. Perbandingan yang tinggi ini membuat semakin tinggi nya beban kerja yang dialami perawat.

Menurut Dhania (2010) beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan stress kerja yang tinggi pula. Tingkat stress kerja yang tinggi ini akan membuat kepuasan kerja yang dialami oleh seorang perawat akan mengalami penurunan (Yo dan Surya, 2015). Stress kerja yang tinggi ini akan membuat suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami kesulitan serta akan menanggung beban beban seperti adanya pergantian staf yang tinggi dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Hal tersebut juga masih terlihat pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan tingkat *labour turn over* yang masih berfluktuasi serta perbandingan jumlah perawat dengan pasien yang masih tinggi, menunjukkan adanya tingkat stress kerja yang masih tinggi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya kompensasi. Menurut Potale dan Uhing (2015) pemberian

kompensasi bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan yang akan berujung dalam peningkatan kualitas kerja dalam hal ini adalah kepuasan kerja.

**Tabel 2 Data Kompensasi Perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2019**

No.	Bidang Perawat	Jumlah Gaji	UMK Pekanbaru tahun 2019 menurut BPS
1	IGD	Rp. 3.768.433,-	Rp. 2.762.852,-
2	Poliklinik	Rp. 3.364.260,-	Rp. 2.762.852,-
3	Kamar Operasi	Rp. 3.189.694,-	Rp. 2.762.852,-
4	Raflesia Ibu	Rp. 2.850.874,-	Rp. 2.762.852,-
5	Raflesia Anak	Rp. 2.876.820,-	Rp. 2.762.852,-
6	Bougenvil Ibu	Rp. 2.478.134,-	Rp. 2.762.852,-
7	Intensif	Rp. 2.876.820,-	Rp. 2.762.852,-

Berdasarkan data bahwa rata-rata kompensasi yang diterima perawat sudah berada diatas UMK kota Pekanbaru tahun 2019. Namun masih terdapat satu bidang perawat yakni Bougenvil Ibu yang mana masih berada dibawah UMK kota Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan belum adanya pembagian kompensasi yang merata dan akan berpengaruh tentunya terhadap kepuasan kerja (Robbins 2008:108).

Dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”***

## TELAAH PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Herzberg dalam Nuraini (2013:113) berpendapat terdapat dua teori didalam kepuasan kerja, yaitu : 1) *Dissatisfier* merupakan teori yang

tidak mempunyai kepuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, status, kondisi kerja, dan lainnya. 2) *Satisfier* merupakan teori yang terdiri dari faktor prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Celluci dan Devries dalam Mahendrawan dan Indrawati, 2015) : 1) Kepuasan terhadap supervisi 2) Kepuasan terhadap rekan kerja 3) Penempatan yang tepat 4) kesempatan untuk maju 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Beban kerja menurut Meskhati dalam Tarwaka (2015:104) adalah suatu perbedaan kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Terdapat dua Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl, Adiputera, dan Manuaba dalam Tarwaka (2015:105) yaitu : 1) Faktor Eksternal terdiri dari; tugas-tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) Faktor Internal terdiri dari; faktor somatis dan faktor psikis. Adapun indikator dari beban kerja menurut Arika dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015:12) adalah sebagai berikut : 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik 2) Tugas-tugas yang bersifat mental 3) Waktu kerja dan istirahat 4) Kerja secara bergilir 5) Pelimpahan tugas dan wewenang 6) Faktor somatis 7) Faktor psikis.

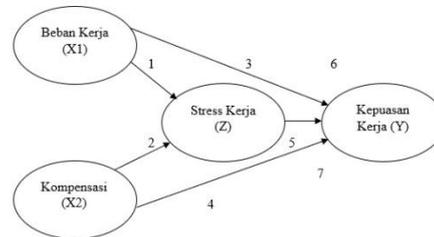
Kompensasi menurut Rachmawati (2008:144) didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima perawat saat

bekerja. Menurut Hasibuan (2014:121) terdapat beberapa tujuan dilakukan pemberian kompensasi, yakni sebagai berikut: 1) Ikatan kerja sama 2) Kepuasan Kerja 3) Pengadaan efektif 4) Motivasi 5) Stabilitas perawat 6) Disiplin 7) Pengaruh sikap buruh 8) Pengaruh pemerintah. Adapun indikator dari kompensasi menurut Rivai dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015:13) sebagai berikut : 1) Gaji 2) Tunjangan 3) Bonus 4) Kompensasi non-finansial.

Stress kerja menurut Hasibuan (2014:204) adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stress biasanya akan menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Menurut Cooper dalam Suhendi dan Anggara (2010:212) terdapat beberapa hal yang menyebabkan stress kerja, yakni : 1) Kondisi pekerjaan 2) Stress karena peran 3) Faktor interpersonal 4) Perkembangan karir 5) Struktur organisasi 6) Tampilan rumah pekerjaan. Adapun beberapa indikator stress kerja menurut Robbins (2015:432) adalah sebagai berikut : 1) Gejala fisiologis terdiri dari; sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung. 2) Gejala psikologis terdiri dari; kecemasan, depresi, dan penurunan dalam kepuasan kerja. 3) Gejala perilaku terdiri dari; produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran.

## Kerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian

**Gambar 1 Kerangka penelitian**



Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka terdapat 7 hipotesis yang diajukan pada penelitian kali ini, yakni sebagai berikut: H1: diduga beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. H2: diduga kompensasi berpengaruh terhadap stress kerja. H3: diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. H4: diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. H5: diduga stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. H6: diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja. H7: diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung baik itu melalui wawancara maupun kuesioner yang diberikan secara langsung.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari informasi yang ada pada sumber yang telah

ada. Seperti laporan tenaga keperawatan di rumah sakit, data kompensasi dan data lainnya.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian kali ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dengan jumlah perawat sebanyak 104 orang perawat. Adapun metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010) metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari perawat yang bekerja di rumah sakit yaitu sebanyak 104 orang perawat.

## C. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan ada penelitian kali ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dalam hal ini terdapat 6 langkah yang perlu dilakukan

### 1. Spesifikasi Model

Langkah ini bertujuan untuk mendefinisikan setiap blok indikator hubungan dengan variabelnya.

### 2. Diagram Jalur

Langkah ini dilakukan dengan menggabungkan variabel laten endogen dengan eksogen serta membuat model pengukuran dengan menghubungkan indikator dan variabel laten.

### 3. Konversi Diagram Jalur dalam Persamaan

Langkah ini bertujuan untuk mengetahui jumlah nilai besar pengaruh antara variabel laten dan indikatornya.

### 4. Pendugaan Parameter

Dalam Langkah ini terdapat dua langkah uji yang dilakukan: 1) Uji signifikan *outer weight*. Uji ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh yang paling dominan dari hubungan antar indikator dengan variabel latennya. 2) Uji signifikan *outer loading*. Uji ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan dominan dengan nilai dari diagram jalur antara indikator dengan variabel laten.

### 5. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi ini terdiri dari dua bagian: 1) Evaluasi *outer model*. Terdiri dari: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. 2) Evaluasi *inner model*. Tujuan evaluasi ini untuk melihat nilai signifikansi dari variabel laten dengan menggunakan  $R^2$ .

### 6. Uji Hipotesis

Dalam metode PLS, metode yang digunakan untuk uji hipotesis adalah *bootstrapping*. Tujuan metode ini adalah untuk pengambilan sampel dari setiap indikator.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat validitas skor yang dinilai berdasarkan kolerasi yang dihitung dengan metode sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas Konvergen

Hasil dari uji validitas konvergen pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi,

yaitu semua di atas 0.70. Hasil ini memberikan makna bahwa indikator menunjukkan *convergent validity* yang baik.

b. Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variable laten telah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar disbanding nilai *loading variable* laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variable laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. Uji Validitas *Square Root of Average*

Berdasarkan hasil uji validitas *square root of average* dapat diketahui bahwa nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 dan *cronbach's alpha* > 0,6 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria (*reliable*).

3. Model Struktural

Hasil dari uji model structural pada penelitian kali ini diperoleh nilai R Square Adjusted stress kerja sebesar 0,598. Artinya adalah sebesar 59,8% variable

stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi. Kemudian diperoleh nilai R Square Adjusted kepuasan kerja sebesar 0,664. Artinya adalah sebesar 66,4% variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan stress kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Langsung

1. Beban Kerja -> Stress Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 8,035 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (8,035) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,510 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan stress kerja sebesar 0,510 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Kompensasi -> Stress Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 5,603 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (5,603) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar -

0,411 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stress kerja sebesar 0,411 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Beban Kerja -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 3,292 dan P value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (3,292) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar -0,293 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,293 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Kompensasi -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 3,569 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (3,569) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,242 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan

maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,242 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Stress Kerja -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 4,967 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (4,967) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar -0,418 yang berarti bahwa setiap peningkatan stress kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,418 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Uji Hipotesis Tidak Langsung

1. Beban Kerja -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t-statistics hitung 4,261 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (4,261) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar -0,214 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka akan

menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,214 yang dimediasi oleh stress kerja dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Kompensasi -> Stress Kerja -> Kepuasan Kerja  
Diperoleh nilai t-statistics hitung 3,631 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik (3,631) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja. Diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,172 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,172 yang dimediasi oleh stress kerja dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada penelitian kali ini, maka diperoleh beberapa hasil kesimpulan sebagai berikut

- 1) Secara deskriptif beban kerja berpengaruh dengan kategori nilai cukup. Secara kuantitatif beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap stress kerja.
- 2) Secara deskriptif kompensasi berpengaruh dengan kategori nilai cukup. Secara kuantitatif kompensasi berpengaruh negatif

secara signifikan terhadap stress kerja.

- 3) Secara deskriptif kepuasan kerja berpengaruh dengan kategori setuju. Secara kuantitatif beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 4) Secara kuantitatif kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5) Secara deskriptif stress kerja berpengaruh dengan kategori nilai cukup. Secara kuantitatif stress kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 6) Beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.
- 7) Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diperoleh berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam beban kerja masih terdapat perawat yang merasakan tanggung jawab yang diberikan membuat mereka merasa tertekan. Untuk itu, pihak rumah sakit diharapkan dapat membuat kebijakan yang mana dapat menekan rasa tanggung jawab yang berlebihan sehingga para perawat tidak merasa tertekan. Kebijakan tersebut dapat berupa membagi pekerjaan lebih sesuai dan terfokus lagi agar tidak ada perawat yang mendapatkan

- multitasking*. Selain itu pihak pimpinan atau manajer rumah sakit dapat melakukan pendekatan dengan perawat agar mereka juga tidak merasa tertekan dalam mengerjakan tanggung jawab mereka.
- 2) Dalam kompensasi masih terdapat perawat yang belum menerima tunjangan yang belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan perawat. Dalam hal ini, rumah sakit dapat membuat kebijakan yang lebih baik lagi agar pemberian tunjangan dapat lebih sesuai lagi dengan hasil kerja mereka. Seperti menambahkan tunjangan yang sesuai dengan penilaian atau hasil kerja perawat.
  - 3) Dalam kepuasan kerja masih terdapat bahwa peluang untuk maju belum adil dan merata. Untuk meningkatkan hal ini, rumah sakit dapat memberikan perhatian untuk lebih kepada perawat yang memiliki kemampuan yang bagus dan dapat mempertimbangkan lebih lagi agar perawat tersebut mendapatkan peluang untuk maju secara adil dan merata.
  - 4) Dalam stress kerja masih terdapat perawat yang merasa stress kerja masih tinggi yang berakibat pada kondisi fisik perawat. Untuk menurunkan tingkat stress ini, pihak rumah sakit perlu memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat menekan tingkat stress kerja sehingga tidak menjadi tinggi. Kebijakan tersebut dapat berupa mengadakan kegiatan *refreshing* seperti mengadakan acara *family gathering*, mengadakan kegiatan olahraga kebersamaan dan kegiatan lainnya yang bersifat menghibur dan

meningkatkan kebugaran agar stress kerja berkurang.

- 5) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan pengkajian yang lebih dalam khususnya dalam variabel stress kerja dengan mengaitkan variabel-variabel lainnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stress Kerja Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus*. <http://eprints.umk.ac.id/263/>
- Hasibuan, Malayu,S.,P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahendrawan, I Gede., Indrawati, Ayu Desi. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1495>
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yayasan Ainisyam: Pekanbaru.
- Potale, Rocky., Uhing, Yantje. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567>

- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Keenam belas*, Salemba: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-24 Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R.&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suhendi, Hendi., Anggara, Sahya. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia: Bandung.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)*. Harapam Press: Surakarta.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat., Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11574>