



## Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur)

**Niar Astaginy**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[niarastaginy@gmail.com](mailto:niarastaginy@gmail.com)

**Ismanto**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[ismanto.isran@gmail.com](mailto:ismanto.isran@gmail.com)

**Resky**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[ikkiarifin28@gmail.com](mailto:ikkiarifin28@gmail.com)

Desa Popalia, Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka  
Korespondensi penulis: [ikkiarifin28@gmail.com](mailto:ikkiarifin28@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine: (1) The Effect of Organizational Climate on Nurse Job Satisfaction (Study at North Koltim Regional General Hospital). (2) Effect of Job Stress on Nurse Job Satisfaction (Study at North Koltim Regional General Hospital). This study uses a quantitative method approach. Collecting data in this study using observation, documentation and questionnaires. The population of this study were all nurses at East Kolaka Hospital. Meanwhile, the sample of this research is 80 nurses with a sample fee using a census technique. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) by testing the measurement model (outer model) and testing the structural model (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the research results it is known that the Organizational Climate variable has a positive and significant effect on nurse Job Satisfaction as indicated by the P-Values of 0.000. As well as the variable Job Stress also has a negative and significant effect on Nurse Job Satisfaction, this is indicated by the P-Values of 0.004.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Job Stress and Job Satisfaction of nurses*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Koltim). (2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Koltim). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Kolaka Timur. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 80 orang perawat dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement* model (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan *Smart PLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000. Serta variabel Stres Kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.004.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja perawat

## **LATAR BELAKANG**

Rumah sakit merupakan salah satu sarana Pelayanan Kesehatan yang bertujuan untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang lebih baik. Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis berfungsi memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun rehabilitatif, untuk menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan (Sihotang & Gultom, 2019).

Salah satu profesi yang berperan penting dalam memberikan Pelayanan Kesehatan adalah perawat. Menurut Ananta & Dirdjo (2021) perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting di dalam Rumah Sakit dengan memberikan layanan–layanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara sosial, kultural spiritual komperhensif kepada individu, keluarga, dan masyarakat.

Menyadari peran penting perawat dalam pelayanan kesehatan di Rumah sakit maka berbagai faktor pendukung kinerja perawat perlu diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja perawat (Laoh *et al.*, 2022). Kepuasan kerja perawat dalam suatu rumah sakit merupakan suatu modal penting bagi Rumah sakit untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Afifah & Musadieq (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Damayanti *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Menurut Syahputra (2016) kepuasan kerja perawat merupakan aspek penting dalam Rumah Sakit karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya Rumah Sakit, apabila para perawat kepuasan kerjanya buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat kemerosotan pada Rumah Sakit

Selanjutnya menurut Subawa & Surya (2017) beragumen bahwa iklim organisasi dan stres kerja memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja perawat. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Elvera *et al.*, 2022). Iklim organisasi merupakan konfigurasi sikap dan persepsi, emosi dan perilaku

anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting nilai-nilai dan sikap yang dimiliki (Ratnasari *et al.*, 2020). Selanjutnya menurut Pakpahan (2021) iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga semangat karyawan meningkat

Selanjutnya stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai (Sari & Rayni, 2020). Stres kerja merupakan suatu lapangan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berbeda (Tarmizi & Dewi, 2017). Kemudian menurut Lady *et al.*, (2017) stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa adanya fenomena *gap* yaitu perawat yang bekerja pada RSUD Kolaka Timur terlihat bahwa kepuasan kerja perawat berada pada level rendah, kepuasan kerja perawat yang rendah tidak terlepas dari iklim organisasi dan stres kerja yang tidak kondusif.

Hal ini konfirmasi penulis melalui wawancara dengan perawat, yang menyatakan bahwa lingkungan internal organisasi yang tidak kondusif dengan rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, selain itu lingkungan organisasi yang dirasakan pada perawat mengenai tidak adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh atasan meskipun perawat sudah menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin pada RSUD Kolaka Timur. kurangnya pemberian atau penghargaan kepada perawat dapat membuat perawat merasa organisasi kurang menghargai kerja keras yang telah dilakukan oleh perawat sehingga dapat memicu iklim organisasi yang tidak kondusif. Padahal dalam menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawat.

Selain iklim organisasi, kepuasan kerja yang rendah juga dipengaruhi oleh stres kerja, salah satunya disebabkan oleh sistem jam besuk pada pasien tidak ditetapkan sehingga para penjenguk bebas keluar masuk pada ruangan pasien yang mengakibatkan secara psikologis, fisik dan perilaku dapat menyebabkan perawat lelah mental dan timbul perasaan tertekan emosi meningkat yang akan berdampak pada perawat yang akan menunda-nunda dan menghindari pekerjaannya. Selanjutnya kurangnya fasilitas yang memadai yang ada pada Rumah Sakit tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan pada perawat yang menyatakan bahwa RSUD Kolaka Timur memiliki jumlah pasien yang banyak atau cenderung meningkat, tentunya sangat membutuhkan sumber daya yang andal yang bekerja dalam situasi yang kondusif sehingga dapat menjamin mutu Pelayanan, jumlah pasien yang terus meningkat setiap harinya dan tidak bisa diimbangi dikarenakan sumber daya atau fasilitas pada RSUD tersebut yang kurang memadai sehingga perawat tidak mampu untuk melayani pasien dengan baik dan akan berdampak pada tingginya stres kerja yang dirasakan oleh para perawat. (Jawaban atau responden hasil wawancara pada lampiran 2). Hasil observasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal**

No	Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1.	Kepuasan Kerja (Y1)	Sebagai perawat, apakah anda puas dengan pekerjaan yang anda lakukan?	14	33
		Sebagai perawat, apakah anda merasa puas dengan gaji/upah yang anda terima selama bekerja?	11	36
		Sebagai perawat, apakah anda merasa puas atas pemberian penghargaan ( <i>Reward</i> ) yang diberikan oleh atasan?	2	45
2.	Iklim Organisasi	Sebagai perawat, apakah anda merasa puas dalam lingkungan tempat anda bekerja?	20	27

(X1)	Sebagai perawat, saya mendapatkan dukungan yang baik dari pihak RSUD Koltim terhadap pekerjaan yang saya lakukan?	20	27	
3.	Stres Kerja	Sebagai perawat, apakah anda mengalami stres kerja?	35	12
(X2)				

---

## KAJIAN TEORITIS

### **Iklm Organisasi**

Menurut Subawa & surya (2017) Iklm organisasi sebagai persepsi seorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya dengan demikian dinyatakan bahwa iklm organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi mnegenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat mempengaruhi perilaku mereka (Khusnullia & Khoirunnnsa, 2021). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklm organisasi adalah sebagai persepsi individu di dalam suatu organisasi mengenai lingkungan tempat kerjanya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Patras, (2017) diantaranya yaitu kenyamanan lingkungan pekerjaan, perilaku pimpinan, tanggung jawab dan dukungan organisasi.

### **Stres Kerja**

Menurut Wenur *et al.*, (2018) Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan) situasi atau keadaan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang terhadap individu tersebut berada. Hipotesis pertama iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan hipotesis kedua stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena

adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi *et al.*, 2018). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas dan terjadi di dalam sebuah organisasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Saragih & Siahan (2021) yaitu pada psikologis, pada fisik dan pada perilaku.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Damayanti *et al.*, (2018) kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja, masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianutnya semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan hasil dan persepsi atau anggapan seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan yang memberikan nilai penting bagi kelangsungan hidup dan kesejahteraannya (Nurahmah & Jayanti, 2019). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi yang menggambarkan seorang individu atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak puas atas pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, gaji dan promosi.

## **METODE PENELITIAN**

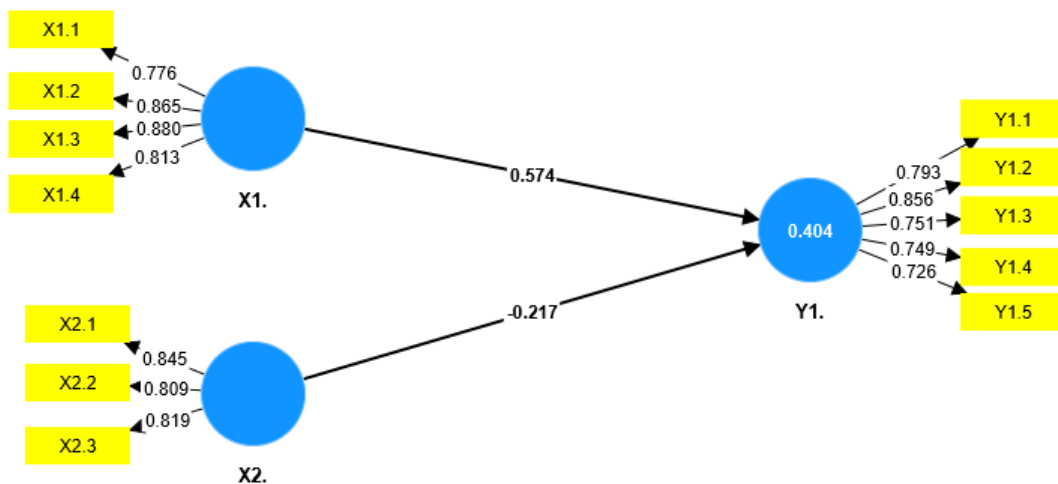
Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Abdillah & Hartono (2015) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Sedangkan jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen (Sudaryono, 2017). Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 80 orang. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Kolaka Timur, yang berjumlah 80 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus dimana peneliti

dapat meneliti seluruh elemen populasi menurut Indriantoro & Supomo (2018). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner (Stiadi, 2022). Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dibantu dengan *software* PLS 4.0. Evaluasi model pengukuran *outer* model dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Dalam measurement model skala uji validitas dan reliabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Model Struktural

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghozali & Latan (2016:81), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67, moderate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih besar dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.404

Dari Tabel 4.14 menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 0.404 atau 4,04% oleh variabel iklim organisasi dan stres kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variable iklim organisasi dan stres kerja memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa meskipun perawat memiliki iklim organisasi dan stres kerja yang masih kurang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predictor dominant* dari menurunnya kepuasan kerja di RSUD Kolaka Timur. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada RSUD Kolaka Timur.

### *Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)*

*Path Coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdilah & Hartono (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai



dalam sebuah penelitian adalah  $T\text{-Statistic} > 1,64$  (*one tailed*) dengan taraf signifikansi  $P\text{-Value}$  atau nilai probabilitas  $< 0,05$  dan bernilai positif. Adapun hasil *path coefficient* yaitu:

Tabel 4.2 Nilai Path Coefficient

<b>Hipotesis</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviation (STEDEV)</b>	<b>T-Statistic (IO/STERR) )</b>	<b>P Values</b>
IO- > KK	0.574	0.578	0.076	7.598	0.000
SK - > KK	-0.217	-0.229	0.081	2.670	0.004

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di RSUD Kolaka Timur. Maka dalam hal ini variabel iklim organisasi diukur menggunakan indikator yaitu kenyamanan lingkungan pekerjaan, perilaku pimpinan, tanggung jawab dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kolaka Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dalam hal ini variabel stres kerja diukur menggunakan indikator yaitu gejala psikologi, gejala fisik dan gejala perilaku berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kolaka Timur.

### Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan diatas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut. Iklim organisasi dan stres kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada Rumah

Sakit Umum Daerah Kolaka Timur oleh karena itu sebagai pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik serta dukungan organisasi yang mampu untuk membangun hubungan sosial yang baik antara sesama rekan kerja sehingga perawat dapat merasakan kepuasan kerja yang baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kolaka Timur.

Diharapkan ini bisa menjadi acuan bagi para perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kolaka Timur untuk kedepannya lebih menciptakan dan memelihara suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta dapat menanamkan iklim organisasi yang lebih baik agar terwujudnya kepuasan kerja perawat yang baik dalam menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut. peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja dan kelelahan emosional sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan dilakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul diatas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi lainnya.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini dilakukan diseluruh rawat inap yang berbeda-beda tempat ruangan sehingga dalam pengisian kuesioner peneliti dapat mengawasi secara penuh pengisian kuesioner yang diisi responden.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam peneltian bisnis.
- Afifah, T., & Musadieg, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap MotivasiKeja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Alpian, F. (2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Islamdan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Itervening. *Ekobis*, 20(1), 62–72.
- Ananta, G. P., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Suatu Literature Review. *Jurnal Boeneo Student Research*2721-5725, Vol 2, No 2, 2021

- Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto., & Kumalasari, F. (2022) Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Annual Conference Series*, (Proceedings of IACS-CSPC 2022), 66-73. Retrieved from
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 48–52.01
- Baliartati, B. O., (2017). pengaruh Organizational Support terhadap Job Saticfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa,
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bsnis Dan Terapan*, 2, 75–86.
- Dewi, A. S .A., & Sriathi, A .A .A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yangdimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Elvera., Zulaiha., & Dewi, M. H. H. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Pengaringan Kota Pagalaram. *Jurnal Ekonomia*, 12(1), 23–34.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, S. P., & Sihotang, A. (2019). Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Wisndi Bagian Pendaftaran Rumah UMUM Sakit Haji Medan. *Jurnal Ilmiah Perekamdan Informasi Kesehatan ImeldaA*, 4(1), 524–532.
- Indriantoro,N. & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Jufrizen, & Sitorus T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, Ke-1*, 1(2021), 841–856.
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua , Indonesia. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, 4(April), 27–42.
- Lady, L., & Wahyu, S. A. M. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor

- penyebab Stres Kerja pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1), 191–197.
- Loah, V. C. E., & Kairupan, B. H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Peran Social Support pada pengaruh Sterss Kejaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinace Tbk Cabang Denpasar Dewata Square. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1293–1298
- Nurahmah, F., & Jayanti, E. S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(4)2019.
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasional guru. 9(1), 454–460..
- Pakpahan, B. (2021). terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan. *Penulis Adalah Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan*, 24, 1–14.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2614-4719.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(04)11).
- Rohman, I. Z. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 30–41.
- Saputra, R. A., Supeno, B., & Rahmat, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *National Conference on Social Science and Religion, Ncssr*.
- Saragih, S., & Siaahan, E. (2021). Pengaruh stres kerja Evikasi diri dan Kreavitas terhadap Kinerja Pegawai.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Stiadi, M. (2022). MARKET SEGMENTATION ANALYSIS IN FOOD SELECTION. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). pengaruh Iklim Organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Unud* 6(4) 1962-1990 2017.

- Tarmizi,A., & Dewi, S.S. (2017). Pengaruh Stres Kerjaterhadap Kepuasan dan Komitmen Karyawan : Studi Kasus PT . FEI. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L.(2018). pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*.6(1) 51-60.2018.
- Wonua, A. R., Mutiara, I. A., Bakti., Damsid., & ahriani, A. (2021). The Effect of Balance Life and career Development on Job Satisfaction in Bank Maluku. *Proceedings of the 11<sup>th</sup> Annual Internasional Conference on Industrial Engineering and Operation Management Singapore*, 7-11.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Wonua, A. R. (2023). Performance Impact Employee Competence. *Journal of Management & Business*. 6(1), 334-343.
- Wonua, A. R., Hendrik., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., Mailangkay, A. B. L., Langi, M. J. J., Mose, Y., Belani, S., Tanjung, R., & Saerang, A. A. (2023). Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM, 1-34.
- Wonua, A. R., Phradiansah., & Astaginy, N. (2020) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1), 18-28.