

Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Determinan dari Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Andi Mutmaina

Pascasarjana Institut Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA, Kediri, Indonesia;
mutmaina@gmail.com (koresponden)

Ratna Wardani

Pascasarjana Institut Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA, Kediri, Indonesia

Prima Dewi Kusumawati

Pascasarjana Institut Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA, Kediri, Indonesia;

ABSTRACT

The performance of nurses in providing nursing services is an important aspect that is a benchmark for the success of quality services. Quality nursing services are related to work stress, job satisfaction and support system management. The aim of this research was to determine the influence of work stress, job satisfaction, and support system management on the performance of nurses in the inpatient room. This study implemented a cross-sectional design. The subjects of this research were 123 executive nurses in inpatient wards, who were selected using proportional random sampling technique. The data collection instrument used was a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using linear regression tests. The research results showed that the p-value for each risk factor was: work stress = 0.04, job satisfaction = 0.03, and management support system = 0.18. Furthermore, it was concluded that the determinants of nurse performance in the inpatient room at Tora Belo Regional Hospital were work stress and job satisfaction.

Keywords: work stress; job satisfaction; support system management; nurse performance

ABSTRAK

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pelayanan yang berkualitas. Pelayanan keperawatan yang berkualitas terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja dan manajemen *support system*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan manajemen *support system* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini menerapkan desain *cross-sectional*. Subyek penelitian ini adalah 123 perawat pelaksana yang berada di ruang rawat inap, yang dipilih dengan teknik *proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis dengan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan nilai p untuk masing-masing faktor risiko adalah: stres kerja = 0,04, kepuasan kerja = 0,03, dan manajemen *support system* = 0,18. Selanjutnya disimpulkan bahwa determinan dari kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tora Belo adalah stress kerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci: stres kerja; kepuasan kerja; manajemen *support system*; kinerja perawat

PENDAHULUAN

Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan pergerakannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas organisasi. Oleh karena itu sangat penting memerhatikan sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit.⁽¹⁾ Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan.⁽²⁾

Untuk mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan atau rumah sakit harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja.⁽³⁾ Setiap orang pasti akan lebih memilih kualitas rumah sakit yang baik dalam pelayanannya, di mana hal tersebut akan sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidupnya walaupun ia harus mengeluarkan uang lebih, oleh karena itu rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya di ruang rawat inap.⁽⁴⁾

Berdasarkan data yang didapatkan dari RSUD Torabelo Kabupaten Sigi pada bagian manajemen di bidang keperawatan, bahwa tahun 2023 penilaian kinerja perawat yaitu sebesar 60% dengan kategori cukup dari jumlah seluruh perawat saat itu. Ini menunjukkan bahwa kinerja dari perawat masih belum sesuai dengan standar yaitu 80% baik, 60% cukup dan 40% dalam kategori kurang, yang ditargetkan oleh pihak manajemen di bidang keperawatan RSUD Torabelo Kabupaten Sigi.⁽⁵⁾ Kinerja perawat sebesar 60,2% dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda dan kategori status perawat yang PNS dan yang masih menjadi perawat kontrak. Berdasarkan hasil pra survey wawancara tentang kinerja perawat, stress kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan peneliti terhadap perawat, kepala ruangan dan katim diruang rawat inap RSUD Torabelo, berbagai tuntutan di lingkungan kerja ruang rawat inap seperti adanya tuntutan pendokumentasian yang harus lengkap, perawat tidak pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerja serta berbagai kondisi dan perilaku keluarga pasien yang masih belum mau menuruti peraturan yang dibuat oleh ruangan. Stres kerja yang perawat sering keluhkan karena selama masa kerjanya perawat jarang menerima penghargaan terhadap kinerja bila mereka bekerja melebihi standar atau jam kerja. Beberapa kepala ruangan dan perawat di ruangan Rawat Inap RSUD Torabelo mengungkapkan bahwa mereka kurang puas terhadap sistem pembayaran insentif medis yang diberikan per bulan oleh pihak rumah sakit. Selain itu, pihak rumah sakit belum transparan dalam menetapkan standar promosi jabatan

untuk perawat dan pemberian hukuman belum baik karena masih ada perawat yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya tetapi belum ada pemberian sanksi yang jelas dan pihak rumah sakit dalam memberikan reward tidak jelas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stress kerja. Nicholas *et al.*⁽⁶⁾ menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan bahwa pekerja yang mengalami stress kerja dapat menurunkan produktivitasnya sehingga dapat merugikan diri sendiri, orang lain, lingkungan kerja, dan perusahaan. Salah satu faktor yang mencerminkan kinerja karyawan yang baik adalah kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Robbins⁽⁷⁾ menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Selain masalah pengembangan stres kerja, kepuasan kerja, ada faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja perawat wanita RSUD Torabelo Kabupaten Sigi adalah dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan manajemen *support system* yang dapat memberikan banyak manfaat dan pengaruh bagi karyawan. Manajemen *support system* menjadi teknologi berbasis internet. Kecenderungan saat ini adalah untuk membuat manajemen *support system* menjadi lebih cerdas. Teknologi utama agen cerdas, sistem pakar, jaringan saraf dan lain-lain. Penggunaan teknologi suara dan pengolahan bahasa untuk memfasilitasi penggunaan manajemen *support system*. *Intelligence agent* akan menjelajahi internet dan intranet, membantu pengambilan keputusan dalam pengawasan dan interpretasi informasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kinerja perawat ditinjau dari stress kerja, kepuasan kerja dan manajemen *support system* di ruang rawat RSUD Torabelo Kabupaten Sigi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan memakai desain *cross-sectional*, yakni metode penelitian observasional yang memungkinkan peneliti melakukan analisis dengan variabel yang sama untuk seluruh subjek dalam populasi sampel pada periode waktu tertentu. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi yang berlokasi di Jl. Poros Palu-Palolo, Desa Sidera Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 minggu terhitung mulai tanggal 4 Desember sampai 11 Desember 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di ruang rawat inap RSUD Tora Belo yang berjumlah 123 orang. Pada penelitian ini cara yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling*. Cara pengambilan sampel dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing strata. Adapun besaran sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus *Isaac & Michael*.

Variabel dalam penelitian ini adalah stress kerja, kepuasan kerja, manajemen *support system*, dan kinerja perawat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang sudah dipergunakan sebelumnya dan untuk menilai keusioner tersebut peneliti memakai skala likert dengan 4 alternatif pilihan jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji normalitas. Subjek penelitian melibatkan manusia maka tidak diperkenankan apabila bertentangan dengan etika agar hak sampel dapat terlindungi dengan menggunakan *informed consent*, *confidentiality*, dan *anonymity*.

HASIL

Penelitian dilakukan di RSUD Torabelo Kabupaten Sigi yang berlokasi di Jl. Poros Palu-Palolo, Desa Sidera Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 4 sampai 11 Desember 2023. Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo Kabupaten Sigi Type C terletak di Desa Sidera Kabupaten Sigi. Dari Ibukota Provinsi Sulawesi Tengah (Palu) hanya berjarak ± 22,9 km. Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo adalah satu-satunya Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kabupaten Sigi, merupakan Pusat Rujukan Pelayanan dengan status Type C dan telah meraih Akreditasi Tingkat Utama oleh KARS pada tahun 2018.

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden yang diteliti

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	17-25	21	17
	26-35	102	83
Pendidikan	D3	106	86,2
	S1+ Ns	17	13,8
Masa kerja (tahun)	<5	101	82,2
	>5	22	17,8
Status kepegawaian	PNS	19	15,4
	P3K	104	84,5
Jenis kelamin	Laki-laki	44	35,7
	Perempuan	79	64,3

Tabel 2. Distribusi stres kerja, kepuasan kerja, manajemen *support system*, dan kinerja perawat

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Stres kerja	Selalu	65	52,8
	Sering	47	38,2
	Jarang	11	8,94
	Tidak pernah	0	0
Kepuasan kerja	Selalu	8	6,50
	Sering	11	8,94
	Jarang	81	65,8
	Tidak pernah	23	18,6
Manajemen <i>support system</i>	Selalu	68	5,6
	Sering	42	34
	Jarang	68	34,1
	Tidak pernah	6	4,8
Kinerja	Selalu	4	3,2
	Sering	8	6,5
	Jarang	70	56,9
	Tidak pernah	41	33,4

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-35 tahun (83%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo Kabupaten Sigi didominasi usia dewasa tua. Pada

dasarnya perawat dengan usia dewasa tua memiliki kemampuan dan relasi yang berada dalam usia dewasa tua memiliki kemampuan dan relasi yang berada dalam usia puncak. Usia dapat menentukan individu dalam mengelola stres dalam bekerja pada saat menangani setiap pasien. Jenis kelamin responden sebagian besar didominasi oleh perempuan (64,3%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo Kabupaten Sigi didominasi oleh perempuan. Pendidikan responden sebagian besar adalah D-III Keperawatan (86,2%). Meskipun perawat tersebut sudah terlatih menjadi praktisi layanan asuhan keperawatan, tetapi pendidikan lanjutan tetap dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kompetensi perawat. Status kepegawaian responden sebagian besar adalah P3K. Karakteristik selanjutnya adalah masa kerja responden yang sebagian besar memiliki masa kerja <5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat didominasi oleh perawat yang masa kerja yang sedikit. Pada dasarnya semakin lama masa kerja perawat maka akan semakin mahir dan memiliki kapasitas serta kemampuan yang lebih dibandingkan perawat yang lebih sedikit masa kerjanya dan pengalaman sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang baik untuk pasien.

Tabel 2 menunjukkan bahwa total nilai persentase skor yang diperoleh dari 123 responden dengan 13 item pertanyaan stress kerja yang menjawab selalu = 52,8%, sering = 38,2%, jarang = 8,94% dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami perawat adalah tinggi. Kepuasan kerja yang menjawab selalu = 6,50%, sering = 8,94%, jarang = 65,8% dan tidak pernah = 18,6% dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dialami perawat kategori jarang. Manajemen *support system* yang menjawab selalu = 55,2%, sering 34,1%, jarang = 5,6% dan tidak pernah = 4,8% dapat disimpulkan bahwa manajemen *support system* masuk dalam kategori cepat. Kinerja perawat adalah sebesar 46,6% yang mengindikasikan bahwa kinerja perawat masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji normalitas residual didapatkan hasil pada uji Kolmogrov-Smirnov bahwa $p = 0,255$ yang bermakna sebaran data normal. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan hasil nilai *tolerance* dan *VIF* tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat nilai p untuk masing-masing variabel yaitu stress kerja = 0,183, kepuasan kerja = 0,442 dan manajemen *support system* = 0,210 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Dalam tahap pengujian hipotesis, nilai p untuk masing-masing faktor adalah stress kerja = 0,04, kepuasan kerja = 0,03 dan manajemen *support system* = 0,18. Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi kinerja perawat secara signifikan adalah stress kerja dan kepuasan kerja (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil pengujian hipotesis

Faktor	Beta	Nilai p
Stress kerja	0,922	0,04
Kepuasan kerja	0,160	0,03
Manajemen support system	0,055	0,18

PEMBAHASAN

Stres kerja memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada. Sebaliknya bila stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja.⁽⁸⁾ Menurut peneliti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo di ruang rawat inap yang mengalami stres akan berdampak pada kesehatan mereka. Perawat yang mengalami gangguan kesehatan maka tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun.

Selain itu hubungan interaksi interpersonal yang tidak baik akan mengganggu perawat dalam bekerja sehingga kerjanya tidak maksimal dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Chairizal *et al.*⁽⁹⁾ yang menunjukkan stres kerja berdampak negatif bagi individu seperti munculnya masalah gangguan mental dan pola pikir. Stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan gangguan kesehatan lainnya dan akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja. Reaksi stres kerja pada perawat dapat memberi reaksi negatif.⁽¹⁰⁾ Efek negatif lebih sering terlihat terjadi frustrasi, emosi, sulit memusatkan pikiran, gangguan kesehatan jasmani (jantung berdebar, sakit kepala/perut, eksim), gangguan kesehatan jiwa (pelupa, sukar/banyak tidur, tidak berselera, cemas, menarik diri). Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta perilaku lainnya.⁽¹¹⁾

Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo di ruang rawat inap dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja sehingga tekanan kerja yang dirasakan semakin sedikit dan stres kerja akan menurun sehingga kinerja akan meningkat. Dalam penelitian ini perawat belum sepenuhnya puas dengan pekerjaannya sehingga perlu ditingkatkan kepuasan kerja perawat agar mereka semakin puas dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, salah satu faktor tersebut adalah sistem penghargaan yang adil mencakup soal pengupahan, penggajian dan penghargaan. Dikatakan bahwa biasanya seseorang melihat upah/gaji itu dengan “kaca mata” perbandingan. Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja dan kebutuhan ekonomisnya. Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi seperti yang melakukan pekerjaan yang sejenis serta memikul tanggung jawab profesional yang relatif sama.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sugiono⁽¹²⁾ kepuasan kerja itu menarik dan penting dalam peningkatan kinerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat akan mempengaruhi komitmen kinerja perawat dan perawat yang merasa puas dengan *reward* dan gaji dapat meningkatkan produktivitas sedangkan perawat yang tidak puas akan menurunkan produktivitasnya. Sejalan dengan penelitian

Johan,⁽¹³⁾ kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya kepuasan kerja mengacu pada sikap umum perawat terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Efek kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan adalah produktivitas, tingkat absensi dan pergantian karyawan.

Menurut peneliti dapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristik seseorang dengan perasaan yang positif perawat diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Apabila perawat tidak memiliki kepuasan kerja akan berdampak buruk pada pekerjaannya, kemungkinan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, dan tentu hal ini dapat merugikan organisasi. Peneliti juga berasumsi bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki keadaan emosional yang menyenangkan dalam pekerjaannya, memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Apabila perawat tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas perawat, tingkat kehadiran di tempat kerja yang semakin berkurang, serta tingkat keluar masuk perawat semakin bertambah.

Manajemen *support system* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo di ruang rawat inap telah mempermudah penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Dalam menjalankan operasionalnya, Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo melakukan pengukuran tingkat kinerja perawat dari pelayanan pendaftaran, perawatan, pengobatan serta pemulangan pasien berjalan sesuai dengan target yang di inginkan dalam peningkatan mutu kualitas pelayanan di rumah sakit. Sejalan dengan penelitian Andira,⁽¹⁴⁾ penerapan manajemen *support system* suatu sistem yang berbasis komputer yang ditunjukan untuk membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan permasalahan. Dalam hal ini, sistem pendukung keputusan bukanlah alat dalam pengambilan keputusan tetapi merupakan alat pendukung. Mintzberg cit. Sanjaya⁽¹⁵⁾ dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan manajemen *support system* yang dapat memberikan banyak manfaat dan pengaruh bagi karyawan. Manajemen *support system* menjadi teknologi berbasis internet. Kecenderungan saat ini adalah untuk membuat manajemen *support system* menjadi lebih cerdas.

Menurut peneliti, manajemen support sistem masih ada kekurangan di antaranya SDM perlu diberikan pelatihan agar dalam pengoperasian manajemen *support system* lebih lancar dan bisa mempercepat dalam terhadap pasien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa determinan dari kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tora Belo adalah stress kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prastowo PD, Mandagi CKF, Kolibu FK. Hubungan antara peranan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal KESMAS*. 2019;8(6):111-116.
2. Muhid D, Susiawan. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 2017;1:40-49.
3. Azizi MR, Atlasi R, Ziapour A, Abbas J, Naemi R. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*. 2021 Jun;7(6):e07233.
4. Nicholas A, Obasi J. The influence of job stress commitment, and performance in selected bank in Enugu. *Asian Journal of Applied Science and Technology*. 2017;1(9):451-463.
5. Dinkes Prov. Sulteng. Profil kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Palu: Dinkes Prov. Sulteng; 2021.
6. Robbins. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur tahun 2019, *Jurnal Kesehatan*. 2019;2(1):41-50.
7. Prihatini N. Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*. 2017;2(1):57.
8. Pratiwi. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada perawat ruang rawat inap Kota Semarang. 2017;3(3):43-51.
9. Chairizal S, Nugraha R. Analisis pengaruh sttres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di RSUD Pandan Arang Boyalali. *Jurnal Kesehastan*. 2014;12(2):235-243.
10. Kemenkes RI. Profil Kesehatan Indonesia tahun 2021. Jakarta: Kemenkes RI; 2022.
11. Chen B, Wang L, Li B, Liu W. Work stress, mental health, and employee performance. *Front Psychol*. 2022 Nov 8;13:1006580.
12. Sugiono F, Efendi S, Susilo J. The influence of competence, compesation and leadership style performance trough job satisfaction at the Inspectorate General of The Ministry of Agriculture. *Jurnal Ilmiah MEA*. 2021;5(3):1954-1972.
13. Lesmono AR. Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai menggunakan metode AHP (analytical hierarchy process) Hotel RC di Palembang. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*. 2018;1(1):65-72.
14. Sanjaya F, Mulyani P, Supartha S. Manajemen support system dampak dari disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal STB Runata*. 2020;5:6-12.
15. Anggraeni D, Sanjaya A. Analysis of the success of the personnel management information system at the Purwakarta District Attorney with the Delone and Mclean Method. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*. 2021;6:115-118.
16. Johan MF. Hubungan job insecurity terhadap intensi turnover pada karyawan outsourcing psyche. *Journal Manajemen dan Sains*. 2020;3:60-66.