

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TENAGA MEDIS TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA BENGKULU

Adi Sismanto¹ Aniko Putera²

^{1,2}Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

anikoputera@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and role conflict of medical personnel on the performance of female nurses at Bhayangkara Hospital, Bengkulu City. This type of research is a survey research with a quantitative approach, the object of this research is female nurses at Bhayangkara Hospital. The sampling method is non-probability technique, namely the incidental sampling technique. The number of respondents in this study were 44 people. Methods of data collection using a questionnaire. By using analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing namely t test and f test.

The results of this study can be concluded that the variable Job Stress has a positive effect on nurse performance, Conflict of the Role of Medical Personnel has a positive effect on the Performance of Female Nurses at Bhayangkara Hospital, Bengkulu City.

Keywords: Job Stress, Role Conflict, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan. Pada era industrialisasi sekarang ini, meningkatnya jumlah rumah sakit menjadikan persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan bangunan dan sarananya saja, melainkan juga terkait dengan kualifikasi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2018).

Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan pasien. Baik buruknya kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja staf medis dan staf non medis dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasien. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stres tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar (Gibson, 2016).

Jenis pekerjaan wanita sangat ditentukan oleh jenis kelamin, sedangkan laki-laki tidak. Pekerjaan wanita selalu dihubungkan dengan sektor domestik, jika ia bekerja maka tidak jauh dari pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti: bidan, perawat, guru dan sekretaris yang lebih banyak memerlukan keahlian manual saja (Mansyur, 2017). Adanya sosialisasi peran gender dalam masyarakat menjadikan rasa bersalah bagi perempuan jika tidak melakukan yang bersifat demokratis. Sementara bagi kaum laki-laki, tidak merasa tanggung jawabnya, bahkan banyak tradisi yang melarang secara adat berpartisipasi. Beban kerja tersebut menjadi dua kali lipat bagi kaum perempuan yang

juga bekerja di luar rumah dan harus bertanggung jawab untuk keseluruhan pekerjaan domestik (Mansour, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati (Rivai, 2014).

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami (Munandar, 2019).

Ciri-ciri situasi kerja perawat yang penuh dengan stres, antara lain : 1) bekerja dengan kebutuhan-kebutuhan yang menimbulkan ancaman pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang tidak sesuai untuk mengatasi masalah keperawatan, 2) pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan, 3) situasi dimana perawat memiliki sedikit kontrol terhadap pekerjaan berlebih, 4) situasi dimana perawat menerima sedikit dukungan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan (Cox, 2016). Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Rini, 2015).

Konflik adalah suatu yang tak terhindarkan dalam semua sistem sosial yang akan terjadi dalam aspek pendistribusian sumber daya yang terbatas, terutama kekuasaan. Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah superwoman atau supermom (Davis, 2016).

Konflik peran adalah situasi dimana seseorang dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, dimana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya. (Jawahar, 2014).

METODE

Tempat penelitian akan dilakukan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu. Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2010) Menjelaskan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian." Sedangkan menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu yang jumlahnya tidak diketahui dan dapat dikatakan dalam kategori tidak terhingga. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang responden.

Teknik Pengambilan data dengan menggunakan metode Observasi, Dokumentasi dan Kuesioner kepada karyawan yang berbelanja pada Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu dan menggunakan alat analisis data regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengujian uji kualitas data dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linier berganda. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.748	1.720		5.456	.000
Stres kerja	.070	.024	.495	-454	.004
Konflik Peran	.852	.339	.423	2.525	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 11 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:
 $Y = 8,748 + 0,887 (X_1) + 0,852 (X_2) + 1,720$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Jika variabel (X_1) Stres kerja dan variabel (X_2) Konflik Peran konstan (tetap) atau nilai (X_1) dan (X_2) = 0 atau konstan. Maka besar variabel (Y) Kinerja perawat sebesar 8,748.
2. Koefisien regresi Stres kerja (X_1) sebesar 0,887 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Stres kerja dapat meningkatkan nilai Kinerja perawat sebesar 0,887, dengan asumsi jika variabel Konflik Peran (X_2) tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi Konflik Peran sebesar 0,852 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Konflik Peran dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja perawat sebesar 0,832, dengan asumsi jika variabel Stres kerja (X_1) tetap atau = 0

Korelasi Berganda (korelasi)

Tabel 2
Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistik				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.907 ^a	.822	.817	2.38622	.822	19.311	2	81	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel model summary diketahui korelasi berganda diketahui besarnya hubungan antara variabel stres kerja dan konflik Peran (secara simultan) terhadap Kinerja Perawat Wanita yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,907, hal ini menunjukkan pengaruh yang korelasi sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel

stres kerja dan konflik Peran (secara simultan) terhadap Kinerja Perawat Wanita adalah 82,2 % sedangkan 17,8 % ditentukan atau berhubungan dengan variabel lain.

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) = 0,000. Karena nilai Sig. F Change $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja dan konflik Peran secara simultan dan signifikan berhubungan terhadap kinerja perawat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.817	2.38622	1.964

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja perawat

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0.822. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel (x) terhadap variabel (y) sebesar 0.822 atau 82.2 %. Selebihnya 17.8 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Dengan Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.748	1.720		5.456	.000
Stres kerja	.070	.024	.495	-454	.004
Konflik Peran	.852	.339	.423	2.525	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel di atas dapat diartikan bahwa:

- Hipotesis pertama adalah Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja perawat. Variabel Stres kerja (X_1), menunjukkan t hitung sebesar -454 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Hal ini berarti hipotesis diterima.
- Hipotesis kedua adalah Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja perawat. Variabel Konflik Peran (X_2), menunjukkan t hitung sebesar 2.525 > t tabel dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis Dengan Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5
Uji Statistik F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	1765.076	2	782.543	153.895	4.133	.000 ^a
Residual	381.500	67	6.694			
Total	2146.586	69				

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran , Stres kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan F_{hitung} Lebih besar dari F_{tabel}, 153.895 > 4.133, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Stres kerja kerja dan variabel Konflik Peran secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja perawat. Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Stres kerja dan Konflik Peran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat sebesar 0,04 kurang dari 0,05 Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya semakin perawat memiliki kemampuan dalam mengatasi stres kerja dalam berkerja maka kinerja perawat juga akan semakin baik. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Namun, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaan terkadang terdapat gangguan atau masalah-masalah dalam diri seorang wanita, misalnya wanita merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Hal ini mengenai gangguan atau masalah-masalah tersebut dapat mengakibatkan pada kinerja dari pekerja semakin berkurang, oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikannya sehingga kinerja dapat meningkat (Widodo, 2016).

Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Iswari dan Radhanawati (2018), mengungkapkan bahwa kinerja dari karyawan dapat di pengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang tinggi dari seorang karyawan akan dapat mengganggu kinerja yang dimilikinya. Sehingga perlu diperhatikan dampak dari yang mempengaruhi stres kerja untuk mencegahnya dalam meningkatkan kinerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2018). Selain Stres kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu peran ganda (Astheny, 2019).

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja perawat

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa semua variabel independen yaitu variabel Stres kerja (X₁) dan variabel Konflik Peran (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja perawat (Y). Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Stres kerja dan Konflik Peran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat. Dengan adanya Stres kerja diharapkan mampu meningkatkan Kinerja perawat.

Wanita atau ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family work conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita mempengaruhi pekerjaan mereka dan dapat menjadi gangguan bagi mereka. Peran ganda yang berkepanjangan akan memicu timbulnya stres, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja baik kinerja sebagai tenaga medis wanita maupun kinerja sebagai ibu rumah tangga. Untuk itu disinilah pentingnya kesadaran diri bagi seorang wanita untuk memahami konsekuensi atas pilihan untuk tetap bekerja. Tenaga medis wanita harus dituntut untuk mengurus keperluan keluarganya termasuk suami dan anaknya dan disisi lain mereka harus bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sebagai seorang tenaga medis wanita dengan kondisi pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerja lebih dari kemampuannya karna perkembangan karir (Cinamon, 2017).

Perempuan mulai masuk ke ruang publik untuk berbagai macam alasan, entah sebagai keinginan dari dalam diri sendiri ataupun sebuah keharusan yang membuatnya meninggalkan ruang domestiknya disebut sebagai kemajuan perempuan. Apalagi ditambah dengan perubahan sosial budaya yang terjadi, disinilah dimulai suatu pemisahan yang tajam antara peran perempuan saat berada diruang domestik untuk menjadi ibu rumah tangga dan saat berada diruang publik untuk bekerja (Endah Susilantini, 2016).

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir diluar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak. (Denrich Suryadi, 2018).

Konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu, dan sebagai wanita yang sedang bekerja. Konflik pekerjaan keluarga pada karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat dipenuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. (Rahmadita, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Tenaga Medis Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk persamaan regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan $Y = 8,748 + 0,887 (X_1) + 0,852 (X_2) + 1,720$ artinya apabila ada peningkatan stres kerja dan konflik Peran maka Kinerja perawat juga akan meningkat.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat karena nilai t_{tabel} ($2.854 < 1,677$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$.

3. Konflik Peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat karena nilai $t_{tabel} (2.525 < 1,677)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$.
4. Hasil Pengujian secara simultan dilihat bahwa adanya Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Tenaga Medis Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu secara bersama-sama karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (153.895 > 4.133)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, 2019. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi kedua. Jakarta: UI Press.
- Agustina, 2017. "Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017". *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 2.
- Almasitoh U, 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam*. No. 8 Vol.1, 63-82. Klaten : Universitas Widya Dharma.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Anoraga P, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Dunia Pustaka Jaya.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bella Ayu Dianti Priastuty (2021) Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas_Universitas Negeri Surabaya [Home / Archives / Vol 8 No 2 \(2021\): Character: Jurnal Penelitian Psikologi / Articles](#).
- Charles, 2015. *Anxiety and Behavior*. New York and London: Academic Press.
- Cinnamon dan Rich, 2014. Gender differences in the importance of work and family roles: Implication for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47, 531-541.
- Cox, 2016. *Sport Psychology*. New York: The Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Darmawati, 2019. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Faktor Regulasi Terhadap Kualitas Implementasi Good Corporate Governance". Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Davis dan Newstrom, 2016. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)*". Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta:Erlangga.
- Fandi, 2014. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Fika Rahmanita, 2020. Analisis Pengaruh Peran Ganda Pada Perawat Wanita Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi Covid-19 *Humanika: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* Vol. 4 No. 1, Januari 2020 Universitas Pamulang.
- Gabriel, 2015. *Lingkungan Fisik. Edisi 1*. Jakarta: Hipokrates.
- Gaffar, 2014. *Politik Indonesia: Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2015. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hartati, 2016. *Sistem Pakar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen: Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayat, 2016. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Ihromi, 2014. *Pokok-Pokok Antropologi Politik*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Indriyani, 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dr. Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol.01 No.04. Di akses 15 April 2018 <https://journal.uniga.ac.id>
- Jackson, 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jawahar, 2014. Perceptual Difference of Role based Performance –A Gender Study. *International Journal of Business, Humanities, and Technology* Vol 1. No. 3.
- Jin et al., 2017. Peroxisome proliferator-activated receptors (PPARs) are potential targets for cancer therapy. *Oncotarget* 2017 vol.8, no.36, pp:60704-60709.
- K. Garei, 2021. Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Busungbiu 1. K. Garei (2021) Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Busungbiu 1 Universitas Pendidikan Ganesha. [Home / Archives / Vol. 3 No. 2 \(2021\) / Articles](#).
- Mangkunegara, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan keenam*. Bandung Refika Aditama.
- Mansour, 2016. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mansyur, 2017. *Pengukuran dan Penilaian dengan Analisis Klasik dan Modern*. Medan: LARISPA.
- Manuaba, 2019. *Pengantar Kuliah Obstetri*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Mayowan, 2016. Pengaruh Stres kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Meisy Jilbry, 2020. Hubungan determinan stres kerja di masa pandemi Covid-19 dengan Kinerja Perawat Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. [Home > Vol 12, No 2 \(2021\) > KUNU](#) Jurnal keehatan Medika Sainatika Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIKes SYEDZA Sainatika Padang.
- Muljono, 2019. *Tax Planning*, Andi Publisher, Jakarta
- Munandar, 2019 *Mengembangkan bakat dan kreativitas (Petunjuk Bagi Para Guru dan Orang Tua)*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ni Nyoman Triningsih (2021) Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan pariwisata*. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/issue/view/70>.
- Nurhayati, 2015. *Psikologi dalam pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Nusran, 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Rini, 2015. *Media Relations: Konsep, Strategi & Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, 2019. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.

- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sastrohadowiryo, 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn, 2016. *Exploring Management, 3th ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perawat Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siahaan, 2019. *Hukum Lingkungan dan Ekologi Pembangunan*. PT Gelora Aksara Pratama
- Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soeroso, 2014. *Sosiologi*. Jakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Waluyo, 2016. *Akuntansi Pajak*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Wexley dan Yukl, 2015. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowa, 2019. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2* Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, 2014. *Konflik Peran dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yudi Siswadi, 2021. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 124-137.