

PENGARUH STRESS KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI ICU RSUD GUNUNG JATI KOTA CIREBON

Eman Sulaiman⁽¹⁾, Ari Mawati⁽²⁾

⁽¹⁾ Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, emans.aero@gmail.com

⁽²⁾ Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, 4121mawati@gmail.com

ABSTRACT

There are four main conclusions, namely (1) Job Stress has a significant negative effect on ICU Employee Job Satisfaction at Gunung Jati Hospital. This means that if job stress increases, Employee Job Satisfaction will decrease. Vice versa if work stress decreases, then Employee Job Satisfaction will increase. (2) Social Support has a significant positive effect on Job Satisfaction of ICU Employees at Gunung Jati Regional Hospital. This means that if social support increases, Employee Job Satisfaction will also increase. Vice versa if social support for employees decreases, then their Job Satisfaction will decrease (3) Work Motivation has a significant positive effect on ICU Employee Job Satisfaction at Gunung Jati Regional Hospital. This can be interpreted if the level of work motivation of employees is increased, then their Job Satisfaction will also increase. Vice versa, if their motivation decreases, then by itself their Job Satisfaction will also decrease. (4) Together, the three variables studied have a significant positive effect on the Job Satisfaction of ICU Employees in Gunung Jati.

Keywords: Job Stress, Social Support, Motivation, Job Satisfaction of ICU employees

ABSTRAK

Ada empat kesimpulan pokok, yaitu (1) Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika stress kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai akan menurun. Begitupun sebaliknya jika stress kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat. (2) Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika dukungan sosial bertambah, maka Kepuasan Kerja Pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika dukungan sosial terhadap pegawai berkurang, maka Kepuasan Kerja mereka pun akan menurun (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Hal tersebut dapat diartikan jika tingkat motivasi kerja pegawai ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja mereka juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi mereka mnurun, maka dengan sendirinya Kepuasan Kerja mereka juga akan menurun. (4) Secara bersama-sama, Ketiga variabel yang diteliti bepengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati.

Kata Kunci: Stress Kerja, Dukungan Sosial, Motivasi, Kepuasan Kerja pegawai ICU

1. Pendahuluan

Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen maupun diri karyawan. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat hasil kerja dan kepuasan kerja.

Dari pemaparan di atas dapat diambil benang merah, bahwa pekerjaan bagian ICU memiliki tingkat stress yang tinggi. Tentu situasi ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat ICU. Oleh karena itu motivasi dan dukungan sosial sangat diperlukan oleh perawat ICU.

Berdasarkan hal ini muncul ketertarikan untuk melakukan riset tentang sumberdaya manusia yang terkait dengan , penelitian ini akan menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan - hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut (Rusidi, 1989 : 15). Dilihat dari segi tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif (Sugiyono, 1999 : 7), yakni mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

2. Metode

Penelitian ini akan menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan - hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut (Rusidi, 1989: 15). Dilihat dari segi tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif (Sugiyono, 1999 : 7), yakni mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain,

sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Menurut Arikunto (2010) Populasi adalah "Keseluruhan obyek penelitian". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang.

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data dengan total populasi sama dengan total sampel atau sering disebut sampel jenuh. Oleh karena itu, total sampel yang digunakan adalah sebanyak 32 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun pengukuran variabel tersebut digunakan Skala Likert. Menurut Kiener dalam (Umar 2005): "Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju - tidak setuju, senang- tidak senang, dan baik- tidak baik.", dengan Alternatif Pilihan 1 sampai 5 jawaban.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Imam Gozali (2006) . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *Product Moment dengan* menggunakan rumusnya menurut Husein Umar (2005:316) yaitu:

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R = Nilai korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan

Y = Jumlah skor pernyataan tiap responden

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *cronbach's alpha*.

Menurut (Umar 2005) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana

- α = Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha
- K =Jumlah Item Pertanyaan yang diuji
- $\sum s_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item
- s_x^2 = Varians Skor-skor tes (seluruh item K)

Teknik Analisa Data

Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Stress Kerja), X_2 (Dukungan Sosial) dan varlabel X_3 (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai ICU), digunakan analisis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2008)

Dimana:

- Y : Var. Terikat (Kepuasan Kerja Pegawai ICU)
- α : Konstanta

- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Angka arah atau koefisien regresi X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja

Uji Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan antara ketiga variabel. Maka perhitungan ini menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t .

$$R = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2008:250)

Dimana :

- t = Uji signifikan
- r = Korelasi

n = Jumlah sampel

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan antara ketiga variabel.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2008: 257)

Dimana :

- F = Uji signifikan
- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki Distribusi frekuensi meliputi 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebasnya meliputi Stress Kerja (X_1), Dukungan Sosial (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dan variabel dependen (Terikat) adalah Kepuasan Kerja Pegawai ICU (Y)

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat korelasi Pearson (*Pearson Correllation*)dibandingkan dengan R tabel untuk $n=32$ adalah 0,349. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, sedangkan untuk mengetahui hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan ditambah dengan total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada out put dari hasil perhitungan program IBM SPSS *Statistics 23*

Suatu instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Arikunto 2010).

a. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan Excel maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Validitas

Butir Kuesioner	Nilai Pearson	R tabel	Validitas
Stress1	0,597515	0,349	Valid
Stress2	0,364229	0,349	Valid
Stress3	0,477137	0,349	Valid
Stress4	0,439249	0,349	Valid
Stress5	0,588301	0,349	Valid
Stress6	0,679048	0,349	Valid
Stress7	0,462608	0,349	Valid
Stress8	0,653868	0,349	Valid
Stress9	0,793669	0,349	Valid
soc_sup1	0,564623	0,349	Valid
soc_sup2	0,764475	0,349	Valid
soc_sup3	0,528196	0,349	Valid
soc_sup4	0,39414	0,349	Valid
soc_sup5	0,533769	0,349	Valid
soc_sup6	0,526033	0,349	Valid
soc_sup7	0,535132	0,349	Valid
soc_sup8	0,732958	0,349	Valid
soc_sup9	0,515035	0,349	Valid
Motiv1	0,360276	0,349	Valid
Motiv2	0,477267	0,349	Valid
Motiv3	0,751276	0,349	Valid
Motiv4	0,718469	0,349	Valid
Motiv5	0,661745	0,349	Valid
Motiv6	0,814695	0,349	Valid
Kepuasan Kerja1	0,468297	0,349	Valid
Kepuasan Kerja2	0,603579	0,349	Valid
Kepuasan Kerja3	0,531067	0,349	Valid
Kepuasan Kerja4	0,398033	0,349	Valid
Kepuasan Kerja5	0,416838	0,349	Valid
Kepuasan Kerja6	0,424279	0,349	Valid
Kepuasan Kerja7	0,767947	0,349	Valid
Kepuasan Kerja8	0,511145	0,349	Valid
Kepuasan Kerja9	0,476278	0,349	Valid
Kepuasan Kerja10	0,367291	0,349	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh hasil keseluruhan butir pertanyaan memiliki tingkat validitas > nilai korelasi pearson tabel untuk $n=32$ yaitu 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Min	Reliabilitas
Stress	0,71	0,7	Reliabel
Dukungan Sosial	0,728	0,7	Reliabel
Motivasi	0,795	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,785	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Penyebab tidak normal adalah karena terdapat nilai ekstrim dalam data yang kita ambil. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Cara mengujinya dengan melihat output SPSS dari pengujian kolmogorov-smirnov. Jika probabilitas pada nilai standardized residualnya > 0,05 artinya data terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi yang kuat (hampir sempurna) antar variabel bebas. Tepatnya multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti, dan istilah kolinearitas berkenaan dengan terdapatnya satu hubungan linear.

Cara mendeteksi gejala multikolinearitas salah satunya adalah dengan melihat nilai VIF (*Varian Infloating factor*): Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinear. (sebagian ahli bilang $VIF \leq 5$). Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress	,312	3,209
Dukungan_sosial	,452	2,213
Motivasi	,585	1,709

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Cara Mendeteksi gejala Heteroskedastisitas disini digunakan metode uji Glejser yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlaknya.

Pada penelitian ini digunakan uji Glejser dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,107	,382		,280	,782

Stress	,117	,135	,271	,864	,395
Dukungan_sosial	-,142	,123	-,302	1,160	,256
Motivasi	,075	,070	,244	1,066	,296

a. Dependent Variable: Residual_Kepuasan Kerja_Abs

Masing-masing Variabel bebas memiliki nilai signifikansi (sig 2-tailed) korelasi antar variabel $> 0,05$ sehingga dapat diartikan semua variabel bebas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (data homoskedastis).

4) Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS *Statistics 23* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Coefficients^a Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,035	,658		1,573	,127
Stress	-,571	,233	-,564	-2,451	,021
Dukungan_sosial	,761	,211	,689	3,607	,001
Motivasi	,501	,121	,695	4,138	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pembahasan Hasil Perhitungan Statistik :

Berdasarkan tabel hasil perhitungan menggunakan SPSS diatas , maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefesiennya.

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y = 1,035 - 0,571X_1 + 0,761X_2 + 0,501X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai ICU

X_1 = Stress Kerja

X_2 = Dukungan Sosial

X_3 = Motivasi Kerja

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,035 yang berarti jika semua variabel konstan maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU masih bersifat positif
- 2) Stress Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Jika variabel Stress Kerja berubah maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan berubah. Tanda negatif menunjukkan perubahan yang berlawanan. Artinya, jika Stress Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,571. Dan sebaliknya jika Stress Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,571
- 3) Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Jika variabel Dukungan Sosial berubah maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Dukungan Sosial meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan meningkat dengan koefisien

regresi sebesar 0,761. Dan sebaliknya jika Dukungan Sosial menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,761.

- 4) Jika variabel Motivasi Kerja berubah maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.501. Dan sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai ICU juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0.501.
- 5) Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tebal 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,489	,35001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Dukungan_sosial, Stress

Penjelasan :

1. Koefisien Determinasi Berganda disini digunakan Adjusted R squared karena variabel bebas > 2 sehingga lebih akurat. Nilai Adj R Square = 0.489, berarti secara bersama-sama pegaruh variabel X1, X2 X3 adalah sebesar 48,9 % terhadap perubahan variabel Y, atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 48,9 %. Sedangkan sisanya yaitu 51,1 % disebabkan oleh variabel lain diluar kerangka penelitian.
2. Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,734 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel

Kepuasan Kerja Pegawai ICU sebagai variabel terikat.

5) Pembuktian Hipotesis

Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} variabel Stress Kerja (X1) sebesar $-2,451 \geq t_{tabel} (1.66600)$ dengan tingkat signifikansi 0.021 ($p < 0.05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja(X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.
- b) Nilai t_{hitung} variabel Dukungan Sosial (X2) sebesar $3,607 \geq t_{tabel} (1.66600)$ dengan tingkat signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Dukungan Sosial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.
- c) Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar $4,138 \geq t_{tabel} (1.66600)$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

Berdasarkan nilai β , Variabel Dukungan Sosial yang memiliki nilai paling besar sementara berdasarkan nilai t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai yang paling besar dengan tingkat kesalahan paling kecil ($p=0,000$) oleh karena itu, variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU.

Pembuktian Hipotesis Keempat (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui

dengan melihat dari *level of significant* $p = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Oleh karena nilai F sangat besar (62,747) dan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibangun serta analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika stress kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai akan menurun. Begitupun sebaliknya jika stress kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat
- b) Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika dukungan sosial bertambah, maka Kepuasan Kerja Pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika dukungan sosial terhadap pegawai berkurang, maka Kepuasan Kerja mereka akan menurun
- c) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Hal tersebut dapat diartikan jika tingkat motivasi kerja pegawai ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja mereka juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi mereka menurun, maka dengan sendirinya Kepuasan Kerja mereka juga akan menurun
- d) Secara bersama-sama, Ketiga variabel yang diteliti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati sebesar 48,9 %. Dari ketiga variabel yang dikembangkan Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang paling besar, berikutnya Dukungan Sosial dan terakhir adalah Stress Kerja. Akan tetapi peningkatan pengaruhnya akan lebih besar jika dalam implementasinya dimoderasi dengan upaya-upaya manajemen yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- H, Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Jerald, Greenberg. 2008. *Behavior In Organizations*. London: Pearson.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksono, Trinantoro. 2005. *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AAP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maslow, Abraham. 1984. *Motivation and Personality*.
- Mathis, RL, dan JH Jackson. 2008. *Human resource management, 12th ed*. Ohio: Thomson South Western.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursalam. 2007. *Manajemen KePegawai ICUan: Aplikasi Dalam Praktek KePegawai ICUan KePegawai ICUan Profesional. edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesembilan)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumengan, RJ. 2002. "Budaya Organisasional: "Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kepuasan Kerja,." *Usahawan No. 6/XXXI/Juni*.
- S, Prawirosentono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sevila, Consuelo G., dan et. al. 2007. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suslo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Wijono, Subito. 2007. *Kepuasan dan Motivasi Kerja*. Salatiga: Widyasari.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.