

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
TENAGA KESEHATAN DI LINGKUNGAN KERJA
RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA**

Rr. Wina Kartika Sari¹, Noorhidayah², Achmad Riza³

1. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 17070414
2. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1127028401
3. Kesehatan Masyarakat, 13201, FKM, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1108098601

Email : bambangwahyudi1313@gmail.com

ABSTRACT

The performance of a health worker can be assessed from the quality of health services provided to patients. In this case the factors that affect a person's performance such as work motivation, workload, work stress and work environment. The results of observations found that there was work piling up, inadequate work facilities and infrastructure, the need to complete two or more tasks simultaneously, working not according to their competence. The aim is to identify and analyze the factors related to the performance of health workers in the work environment of Ratu Zalecha Hospital Martapura. The types of research is analytic corellational with a cross sectional approach. The number of samples was 84 people with purposive sampling technique. The instrument was in the form of a questionnaire. The test used is Chi Square. The results showed that most of the health workers' performance was good as much as 79.8%, good work motivation as much as 81%, moderate workload as much as 48.8%, moderate work stress as much as 50% and good work environment as much as 72.6%. The conclusion is that there is a significant relationship between work motivation p value 0.000032, workload p value 0.000011, work stress p value 0.000000 and work environment p value 0.000002 <0.05 on the performance of health workers in the work environment of Ratu Zalecha Hospital. Martapura. Suggestions for improving the work environment, awards for achievers, often motivating health workers, giving sanctions and providing workloads that are in accordance with the abilities of health workers,

Keywords: *Work Motivation, Workload, Work Stress, Work Environment, Ratu Zalecha Hospital Martapura*

ABSTRAK

Kinerja seorang tenaga kesehatan dapat dinilai dari kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang seperti motivasi kerja, beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja. Hasil observasi ditemukan adanya pekerjaan menumpuk, sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai, keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan, bekerja tidak sesuai kompetensinya. Tujuan penelitian mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura. Metode penelitian analitik kolerasional dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel 84 orang dengan teknik pengambilan *purposive sampling* Instrumen berupa kuesioner. Uji yang digunakan *Chi Square*. Hasil menunjukkan sebagian besar kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 79,8%, motivasi kerja baik sebanyak 81%, beban kerja sedang sebanyak 48,8%, stres kerja sedang sebanyak 50% dan lingkungan kerja baik sebanyak 72,6%. Kesimpulan ada hubungan yang bermakna motivasi kerja *p value* 0,000032, beban kerja *p value* 0,000011, stres kerja *p value* 0,000000 dan lingkungan kerja *p value* 0,000002 < 0,05 terhadap kinerja tenaga kesehatan di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura. Disarankan perbaikan lingkungan kerja, penghargaan bagi yang berprestasi, sering memotivasi tenaga kesehatan, pemberian sanksi dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan keahlian tenaga kesehatan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, RSUD Ratu Zalecha Martapura

PENDAHULUAN

Sukses tidaknya seorang tenaga kesehatan dalam bekerja di sebuah Rumah Sakit dapat diketahui apabila instansi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kesehatan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi (Sulfia Fahmy, 2018).

RSUD Ratu Zalecha Martapura merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang cukup luas wilayah jangkauan pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja bagi tenaga kesehatan. Guna mencapai pelayanan yang sempurna tentunya RSUD Ratu Zalecha Martapura perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat menunjang peningkatan kinerja tersebut yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja secara rutin.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang tenaga kesehatan yang berada di lingkungan RSUD Ratu Zalecha Martapura yang dilakukan pada tanggal 10 April 2021 mengatakan bahwa 4 orang yang mengalami stres kerja sehubungan dengan pekerjaan menumpuk, 3 orang mengatakan bahwa sarana dan prasarana kerja yang tersedia dengan jumlah persentase sekitar 50-70% dengan kondisi ada yang layak pakai

dan tidak layak pakai dan dipergunakan secara bersamaan dan 3 orang mengatakan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Saat observasi terlihat pekerjaan yang menumpuk, tenaga kesehatan yang bekerja mendapatkan tugas rangkap yang terkadang bukan kompetensinya dalam pekerjaan yang dibebankan, tenaga kesehatan yang bertugas hanya 2-3 orang saja sehingga dengan waktu yang singkat membuat tenaga kesehatan harus secara cepat dalam penyelesaian terlebih lagi suasana pandemi.

Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi dan mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura.

ALAT DAN METODE

Jenis penelitian adalah *analitik observasional* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan jumlah sebanyak 541 orang dan sampel sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan data dengan *purposive sampling*. Variabel bebas (motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan). Instrumen data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data (data primer dan sekunder). Pengolahan data (*editing, coding, scoring, entry dan tabulating*). Pada analisis univariat menggunakan teknik

perhitungan persentase dan ditampilkan dalam bentuk tabel dan sedangkan bivariate menggunakan uji *Chi Square* dengan *p value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura

No	Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	36	42,9
2.	Perempuan	48	57,1
Total		84	100
Umur			
1.	20-25 tahun	10	11,9
2.	>25-35 tahun	15	17,9
3.	>35-45 tahun	34	40,4
4.	>45-55 tahun	12	14,3
5.	> 55 tahun	13	15,5
Total		84	100
Masa Kerja			
1.	0-1 tahun	12	14,3
2.	>1-5 tahun	27	32,1
3.	>5-10 tahun	32	38,1
4.	>10 tahun	13	15,5
Total		84	100

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 1 dari 84 responden menunjukkan sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 57,1%, berusia > 35-45 tahun sebanyak 40,4%, masa kerja > 5-10 tahun sebanyak 38,1%.

Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tiap Variabel Penelitian Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura

No	Variabel Penelitian	n	%
Kinerja Tenaga Kesehatan			
1.	Baik	67	79,8
2.	Kurang Baik	17	20,2
Total		84	100
Motivasi Kerja			
1.	Baik	68	81,0
2.	Kurang Baik	16	19,0
Total		84	100
Beban Kerja			
1.	Ringan	30	35,7
2.	Sedang	41	48,8
3.	Berat	13	15,5
Total		84	100
Stres Kerja			
1.	Ringan	27	32,1
2.	Sedang	42	50,0
3.	Berat	15	17,9
Total		84	100
Lingkungan Kerja			
1.	Baik	61	72,6
2.	Kurang Baik	23	27,4
Total		84	100

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 2 dari 84 responden sebagian besar menunjukkan kinerja baik sebanyak 79,8%, motivasi kerja baik sebanyak 81%, beban kerja sedang sebanyak 48,8%, stres kerja sedang sebanyak 50% dan lingkungan kerja baik sebanyak 72,6%.

Pada variabel kinerja menunjukkan kinerja baik. Fakta yang terlihat pada setiap tugas yang diberikan kepada dapat diselesaikan dengan cepat, tepat pada waktunya dan tanpa ada kendala sehingga standar kualitas kerja dapat dicapai, pekerjaan yang diberikan diselesaikan sesuai

dengan target, diberikan kebebasan dan kesempatan untuk berinisiatif sendiri, terlihat saling bekerjasama dan saling membantu anantara sesama tenaga kesehatan serta sering melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan alat sebagai sarana tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Hal ini sejalan penelitian Agustinus (2018) menyebutkan faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja baik. Fakta yang terlihat sebagian besar setuju terkait perihal tenaga kesehatan memiliki rasa keingintahuan terhadap kemajuan atas pekerjaan yang dicapai, menikmati rasa saling bekerjasama, menetapkan tujuan secara realistis, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir sambil bekerja, memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, adanya penghargaan dan pengakuan, memiliki tanggung jawab, diberi kesempatan menggunakan metode dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja yang baik biasanya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik secara internal (berasal dari diri individu itu sendiri) maupun eksternal (lingkungan kerja) sedangkan motivasi kurang baik disebabkan oleh keadaan psikologis (Chaudhary & Sharma, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian Fergie (2017) menyebutkan terdapat hubungan bermakna antara motivasi ($p=0,004$), supervisi ($p=0,019$) dan penghargaan ($p=0,000$) dengan kinerja perawat, sedangkan kompetensi ($p=0,409$) dengan kinerja perawat.

Pada variabel beban kerja termasuk kategori sedang. Hal yang terlihat dilapangan sebagian besar tidak setuju terkait permasalahan dari segi waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, koordinasi dengan rekan

kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan pekerjaan selesai tepat pada waktunya, pembagian jumlah tenaga kesehatan yang bertugas di masing-masing ruangan belum merata. Beban kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Runtu, 2018).

Hal ini sesuai dengan penelitian Dimas (2015) menunjukkan berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja perawat diperoleh hasil sebesar 0,085.

Pada variabel stres kerja responden sebagian besar mengalami stres kerja sedang terkait perihal adanya pemberian kebebasan yang diberikan pihak Rumah Sakit ketika melakukan pekerjaan, tidak memiliki konflik, rasa nyaman dan ketenangan saat bekerja, masih terdapat waktu berkumpul dengan keluarga, adanya sikap pimpinan yang tidak membedakan anatara satu sama lain.

Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Stres kerja yang berat biasanya akibat dari kerja yang tidak sesuai atau melebihi kemampuan, gaji yang rendah, tidak menguasai pekerjaan yang dibebankan dan tidak mendapat apresiasi atau pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Siregar (2018) dan Nur (2013) yang menyatakan stres kerja berhubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan lingkungan kerja baik. Hal yang terlihat terlihat pada sistem penenrangan yang ada sudah

memenuhi kebutuhan, terdapatnya fasilitas pendingin ruangan dalam bekerja, adanya hubungan sesama rekan kerja yang harmonis dan saling bekerjasama antara satu sama, selalu menyimak pembicaraan sesama rekan kerja, adanya jaminan keamanan, dan tersedianya fasilitas kerja meskipun sebagian kecil masih ada yang kurang lengkap. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dalam suatu instansi dapat melaksanakan

kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiesuaian suatu lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama mendukung diperolehnya suatu rancangan sistem kerja yang efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lulu (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisa Bivariat

Tabel 3. Hubungan Variabel penelitian (Motivasi kerja, beban kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura

No	Variabel Penelitian	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		PValue
		Baik		Kurang Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Motivasi Kerja								
1.	Baik	61	89,7	7	10,3	68	100,0	0,000032
2.	Kurang Baik	6	37,5	10	62,5	16	100,0	
Total		67	79,8	17	20,2	84	100,0	
Beban Kerja								
1.	Ringan	27	90,0	3	10,0	30	100,0	0,000011
2.	Sedang	36	87,8	5	12,2	41	100,0	
3.	Berat	4	30,8	9	69,2	13	100,0	
Total		67	79,8	17	20,2	84	100,0	
Stres Kerja								
1.	Ringan	25	92,6	2	7,4	27	100,0	0,000000
2.	Sedang	38	90,5	4	9,5	42	100,0	
3.	Berat	4	26,7	11	73,3	15	100,0	
Total		67	79,8	17	20,2	84	100,0	
Lingkungan Kerja								
1.	Baik	57	93,4	4	6,6	61	100,0	0,000002
2.	Kurang Baik	10	43,5	13	56,5	23	100,0	
Total		67	79,8	17	20,2	84	100,0	

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 3 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja *p value* (0,000032), beban kerja (0,000011, stres kerja (0,000000) dan lingkungan kerja (0,000002) terhadap kinerja tenaga kesehatan di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Pada variabel motivasi kerja sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik dan menunjukkan kinerja baik. Hasil uji *chi-square* diperoleh *p value* 0,00003. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat yang tinggi guna menciptakan kinerja yang baik dan sebaliknya jika motivasi rendah tentunya seseorang akan menjadi malas dan tidak memiliki semangat sehingga akan berdampak buruk pada pekerjaannya. Seorang pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja dengan melalui teladan dan instruksi, imbalan dan pujian serta sanksi, peningkatan gaji dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan (Hadi, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian Emanuel (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan penerapan SPMKK yaitu pengetahuan dengan nilai ($p = 0,004$), sikap ($p = 0,003$), motivasi ($p = 0,042$), monitoring ($p = 0,003$).

Pada variabel beban kerja sebagian besar responden termasuk beban kerja sedang dan menunjukkan kinerja kerja baik. Hasil uji *chisquare* diperoleh *p value* 0,000011. Hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan beban kerja yang menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang tinggi akan

meningkatkan kinerja namun beban yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Luturlean (2018) yang menyatakan beban kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Yuliana (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 1,068 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Pada variabel stres kerja sebagian besar responden mengalami stres kerja sedang dan menunjukkan kinerja baik. Hasil uji *chi-square* diperoleh *p value* 0,000000. Stres merupakan keadaan ketika seseorang merasa ketidaknyamanan mental dan batin yang disebabkan oleh perasaan tertekan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Meskipun pada penelitian ini responden masih berada dalam kategori sedang, apabila stres ini tidak dikontrol dan ditekan dikhawatirkan akan meningkat menuju kategori tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,249 dan nilai signifikan sebesar 0,083.

Pada variabel lingkungan kerja sebagian besar responden termasuk dalam lingkungan kerja baik dan menunjukkan kinerja baik. Hasil uji *chi-square* diperoleh *p value* 0,000002. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan tidak terkecuali karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap tenaga kesehatan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik

dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suprihati (2014) yang menyebutkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung (2,596) > t tabel (2,000) tingkat signifikansi $0,0013 < 0,05$, maka H_0 diterima berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Azies (2010) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat sig 0,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan, analisa penelitian dan pembahasan dengan variabel bebas (motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan) dengan judul pembahasan “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura.” maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagian besar kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 79,8%, motivasi baik sebanyak 81%, beban kerja sedang sebanyak 48,8%, stres kerja sedang 50%, lingkungan kerja baik sebanyak 72,6%, ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja p value (0,000032), beban kerja (0,000011, stres kerja (0,000000) dan lingkungan kerja (0,000002) terhadap kinerja tenaga kesehatan di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut :memperbaiki lingkungan kerja, penghargaan bagi yang berprestasi secara berkelanjutan dan berkelanjutan, memberikan sanksi ketat kepada tenaga kesehatan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja, pemimpin sering memotivasi dan terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian tenaga kesehatan, melakukan pendekatan secara individu kepada tenaga kesehatan yang dianggap memiliki kinerja yang kurang saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azies Bauw, Ni Made Duwi Gunawati, 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. *Jurnal Management*. Universitas Yapis Papua
- Chaudhary, N., & Sharma, B., 2012. Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, 2 (4).
- Dimas Ciptoning Bawono, Rini Nugraheni, 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang), *Diponegoro Journal of Management*. Vol 4(3), Universitas Diponegoro
- Emanuel Vensi Hasmoko, 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan

- Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Fergie M. Mandagi Jootje M. L. Umboh, Joy A. M. Rattu ,2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bethesda GMIM Tomohom. *Jurnal e-Biomedik (eBm)*, Vol.3 (3). Universitas Sam Ratulangi Manado
- Hadi Mulyono, Asiah Hamzah, A. Zulkifli Abdullah, 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol 2 No 1, hal 18-26. Universitas Hasanuddin Makasar
- Luturlean, S. B., & Arfani, M. R, 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucopindo Bandung. *E-Proceding of Manajemen*, 5(2), 2770–2785
- Lulu Novena Sitingjak, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60 (2). Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya
- Nur, S, 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739749
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H, 2018. The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology 2018, 622-627
- Runtu, 2018. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohom. *Jurnal Kesmas*. Vol.8(3). Universitas samratulangi
- Sulfia Fahmy, 2018 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makasar
- Suprihati, 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12(01). STIE AA Surakarta
- Yuliana Pratiwi, 2020. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga