

# 15. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas

*by Helman Fachri Helman Fachri*

---

**Submission date:** 14-Jun-2023 05:28PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2115876187

**File name:** 15. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.pdf (339.27K)

**Word count:** 3101

**Character count:** 16915



## Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas

<sup>1</sup> Rasina, <sup>2</sup> Helman Fachri, <sup>3</sup> Fita Kurniasari.

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

### INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kepuasan Kerja;

Stres Kerja;

Sambas.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas dengan sampel berjumlah 38 orang menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 4,53 - 0,391 X$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,299 yang artinya bahwa kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai R yang diperoleh adalah 0,052 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi turunya variabel stres di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar  $1,988 < F \text{ tabel } 4,11$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

### 1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap orang karena setiap aspek kehidupan berhubungan dengan kesehatan. Pembangunan kesehatan harus dipandang sebagai suatu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan di bidang kesehatan merupakan salah satu upaya pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Menurut Soemirat (2011:07) : “Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis”.

Dewasa ini masyarakat semakin peduli dengan situasi dan hasil pembangunan yang telah dilakukan oleh pemerintah, terutama terhadap permasalahan kesehatan yang menyentuh dan memberikan kepuasan terhadap masyarakat secara langsung. Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat, untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, dan terpadu bagi seluruh masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok dan membina peran serta masyarakat.

Fungsi dan kegiatan pokok Puskesmas tertuang dalam buku pedoman kerja. Puskesmas memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam memelihara kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat seoptimal mungkin. Fungsi puskesmas yaitu, sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayahnya, membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat, dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Pelayanan Puskesmas terbagi menjadi dua yaitu rawat jalan dan rawat inap. Rawat jalan merupakan salah satu unit kerja di puskesmas yang melayani pasien yang berobat jalan dan tidak lebih dari 24 jam pelayanan, sedangkan rawat inap adalah Puskesmas yang diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong pasien gawat darurat, baik berupa tindakan operatif terbatas maupun asuhan keperawatan sementara dengan kapasitas kurang lebih 10 tempat tidur. Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas ini hanya memiliki pelayanan rawat jalan dan tidak memiliki pelayanan rawat inap, karena di wilayah tersebut tidak jauh dari rumah sakit.

\*Kontak penulis

E-mail: [Rasinaarilia@gmail.com](mailto:Rasinaarilia@gmail.com)

<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>

ISSN : 2355 – 1038 (Print) ISSN : 2621 – 5098 (Online)

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Siregar (2018:7) : “Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan atau riset penelitian. Yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dimaksud adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya, diperoleh dari berbagai sumber yaitu jumlah pasien rawat jalan, jumlah pegawai, jumlah tingkat absensi pegawai, dan jumlah rata-rata kinerja pegawai di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas berjumlah 38 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

### 2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.

### 2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji Kelayakan Model (Uji F).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pernyataan-pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Hasil korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
			5%	
1.	X1	0,099	0,320	Tidak Valid
2.	X2	0,115	0,320	Tidak Valid
3.	X3	0,664	0,320	Valid
4.	X4	0,841	0,320	Valid
5.	X5	0,697	0,320	Valid
6.	X6	0,807	0,320	Valid
7.	X7	0,804	0,320	Valid
8.	X8	0,642	0,320	Valid
9.	X9	0,658	0,320	Valid
10.	X10	0,760	0,320	Valid
11.	X11	0,718	0,320	Valid
12.	X12	0,805	0,320	Valid
13.	X13	0,791	0,320	Valid
14.	X14	0,485	0,320	Valid
15.	X15	0,772	0,320	Valid
16.	X16	0,831	0,320	Valid

Sumber: Data olahan (2019)

Tabel 1 menjelaskan bahwa hasil dari uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X) ada beberapa item pernyataan yang tidak valid yakni pernyataan X1 (gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas), X2 (selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya) karena nilai *corrected item total correlation* kurang dari 0,320, sehingga dilakukan kembali pengujian dengan membuang pernyataan yang tidak valid sehingga diperoleh hasil dari uji validitas sebagai berikut:

Hasil uji validitas pernyataan-pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Hasil korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
			5%	
1.	X3	0,664	0,320	Valid
2.	X4	0,841	0,320	Valid
3.	X5	0,697	0,320	Valid
4.	X6	0,807	0,320	Valid
5.	X7	0,804	0,320	Valid
6.	X8	0,642	0,320	Valid
7.	X9	0,658	0,320	Valid
8.	X10	0,760	0,320	Valid
9.	X11	0,718	0,320	Valid
10.	X12	0,805	0,320	Valid
11.	X13	0,791	0,320	Valid
12.	X14	0,485	0,320	Valid
13.	X15	0,772	0,320	Valid
14.	X16	0,831	0,320	Valid

Sumber: Data Olahan (2019)

Tabel 2 dapat diketahui setelah dilakukan pengujian kembali bahwa hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari 0,320 artinya  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ .

Hasil uji validitas pernyataan-pernyataan dalam variabel Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 3:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Validitas Variabel stres kerja

No.	Item Pernyataan	Hasil korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
			5%	
1.	Y1	0,427	0,320	Valid
2.	Y2	0,391	0,320	Valid
3.	Y3	0,770	0,320	Valid
4.	Y4	0,920	0,320	Valid
5.	Y5	0,835	0,320	Valid
6.	Y6	0,815	0,320	Valid
7.	Y7	0,903	0,320	Valid
8.	Y8	0,806	0,320	Valid
9.	Y9	0,844	0,320	Valid
10.	Y10	0,808	0,320	Valid
11.	Y11	0,896	0,320	Valid
12.	Y12	0,790	0,320	Valid
13.	Y13	0,693	0,320	Valid
14.	Y14	0,748	0,320	Valid
15.	Y15	0,742	0,320	Valid
16.	Y16	0,867	0,320	Valid
17.	Y17	0,795	0,320	Valid
18.	Y18	-0,008	0,320	Tidak Valid

19.	Y19	0,162	0,320	Tidak Valid
-----	-----	-------	-------	-------------

Sumber: Data Olahan (2019)

Tabel 3 menjelaskan bahwa hasil dari uji validitas pada variabel Stres Kerja (Y) ada beberapa item pernyataan yang tidak valid yakni pernyataan Y18 (beban kerja yang berlebihan membuat meningkatnya kebiasaan saya dalam konsumsi rokok), Y19 (beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak hadir / absen ke kantor), karena nilai *corrected item total correlation* kurang dari 0,320, sehingga dilakukan kembali pengujian dengan membuang pernyataan yang tidak valid secara statistik sehingga diperoleh hasil dari uji validitas sebagai berikut:

Hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No.	Item pertanyaan	Hasil korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
			5%	
	2			
	Y1	0,427	0,320	Valid
2.	Y2	0,391	0,320	Valid
3.	Y3	0,770	0,320	Valid
4.	Y4	0,920	0,320	Valid
5.	Y5	0,835	0,320	Valid
6.	Y6	0,815	0,320	Valid
7.	Y7	0,903	0,320	Valid
8.	Y8	0,806	0,320	Valid
9.	Y9	0,844	0,320	Valid
10.	Y10	0,808	0,320	Valid
11.	Y11	0,896	0,320	Valid
12.	Y12	0,790	0,320	Valid
13.	Y13	0,693	0,320	Valid
14.	Y14	0,748	0,320	Valid
15.	Y15	0,742	0,320	Valid
16.	Y16	0,867	0,320	Valid
5	17.	Y17	0,795	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4 dapat diketahui setelah dilakukan pengujian secara statistik bahwa hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung menunjukkan lebih besar dari 0,320 artinya r hitung > r tabel.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau stabilitas hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen atau item pengukuran dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ .

Untuk uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (X) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5**  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepuasan kerja  
*Reliability Statistics*

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan	0,936	14
Stres	0,957	17

Sumber: Data Olahan, 2019

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel kepuasan Kerja adalah 0,936 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dari variabel kepuasan kerja adalah reliabel. Sedangkan pada uji reliabilitas variabel stres menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel stres kerja adalah 0,957 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dari variabel stres adalah reliabel.

### 3.3 Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas pada pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dan stres kerja dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6**  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,58954644
Most Extreme Differences	Absolute	0,201
	Positive	0,167
	Negative	-0,201
Kolmogorov-Smirnov Z		1,242
5	symp. Sig. (2-tailed)	0,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil uji normalitas pada Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,092 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil data olahan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,539	0,964		4,708	0,000
5 KEPUASAN KERJA	-0,391	0,277	-0,229	-1,410	0,167

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Olahan, 2019

Pada Tabel 7 dapat dilihat pada nilai konstantanya (a) adalah 4,539 sedangkan nilai hubungan regresi (b) adalah -0,391, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = 4,539 - 0,391 X$ . Angka-angka ini dapat diartikan konstanta sebesar 4,539 artinya jika tingkat kepuasan kerja (X) nilainya 0 (nol), maka stres kerja (Y) nilainya 4,539. Sedangkan koefisien regresi variabel tingkat Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,391 artinya jika nilai tingkat kepuasan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka tingkat stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,391 satuan.

3.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan korelasi antar variabel. Berikut ini hasil koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap stres pada Tabel 8:

**Tabel 8**  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,229 <sup>a</sup>	0,052	0,026	0,59768

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Diolah, 2018

Pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,229, yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y) karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,20 – 0,399.

### 3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dilihat pada Tabel 8 diketahui bahwa hasil atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,052 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel stres di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%, sebesar 94,8% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.6 Uji Kelayakan Model Regresi ( Uji F )

Hasil Uji F hitung dapat dilihat pada Tabel 9

**Tabel 9**  
Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	0,710	1	0,710	1,988	0,167 <sup>a</sup>
Residual	12,860	36	0,357		
Total	13,570	37			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

sumber : Data Olahan (2019)

Pada Tabel 9 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 1,988 dengan taraf signifikan sebesar 0,167 sedangkan F tabel sebesar 4,11 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung < F tabel, yaitu 1,988 < 4,11 sedangkan tingkat signifikan dengan nilai sebesar 0,167 > 0,05. Hasil uji kelayakan model (Uji F) menyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi nilai stres yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini memiliki umur responden tertinggi antara 33 sampai dengan 40 tahun, berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang dan laki-laki 9 orang, dengan status perkawinan sudah menikah, pendidikan terakhir responden sebagian besar yaitu D3, lama bekerja responden 9 sampai dengan 16 tahun, memiliki rata-rata penghasilan per bulan Rp 3.000.000,00 sampai dengan Rp 3.999.999,00, memiliki bagian tenaga kesehatan sebagian besar responden adalah bidan, memiliki golongan / ruang III b, dan memiliki jumlah tanggungan paling banyak 2 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 4,539 - 0,391 X$ . Angka-angkakan ini dapat diartikan konstanta sebesar 4,539 artinya jika tingkat kepuasan kerja (X) nilainya 0 (nol), maka stres kerja (Y) nilainya 4,539. Sedangkan koefisien regresi variabel tingkat Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,391 artinya jika nilai tingkat kepuasan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka tingkat stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,391 satuan.

3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,229, yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y) karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,20 – 0,399.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan uji regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 1,987 dengan taraf signifikan sebesar 0,167 sedangkan F tabel sebesar 4,11 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi nilai stres yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan pengamatan yang secara langsung dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas, penulis dapat memberikan saran yang mungkin berguna bagi Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kepala Puskesmas dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya, karyawan bisa lebih semangat untuk giat dalam bekerja. Karyawan merasa upah yang diterima belum layak atau merasa tidak puas. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk kedepannya karyawan mendapatkan tambahan upah dan tunjangan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.
2. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk menurunkan tingkat stres pada karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Novianto, Ardian Abi., Wiwiek, Rabiatul Adawiyah., dan Ahmadsudjadi. 2018. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Strategi Coping Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 20 (04), 1-16.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 03 (01), 63-73.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua Puluh Enam. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soemirat, Juli. 2011. *Kesehatan Lingkungan*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.



# 15. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://garuda.ristekdikti.go.id">garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id">ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://cms.depok.go.id">cms.depok.go.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id">www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id</a> Internet Source	2%
6	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	2%
7	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	2%
8	Nursamsu Nursamsu, Djunaidi Djunaidi. "PENGARUH PEREKRUTAN NASABAH BARU MENGUNAKAN PROGRAM CORPORATE	2%

# SOSIAL RESPONSIBILITY PADA BRI", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2020

Publication

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 2%

Exclude bibliography      On