

Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru

Hanifah^{a*}, Erini Junita Sari^a, Muhammad Fauzan^a

^a Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan (IBITEK), Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 13-06-2026

Revised : 03-07-2026

Accepted : 08-07-2026

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Leadership, Social Support

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Corresponding Author: hanifah@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership, social support, and job stress on job satisfaction among nurses at Syifa Medika General Hospital, Banjarbaru. This study is a qualitative study. Primary data were collected from questionnaire responses. Total sampling was used as the sampling technique. Descriptive analysis was used as the analysis method. The data analysis results indicate that leadership influences job satisfaction, while social support and job stress do not.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris variabel independen yang terdiri dari, kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru, baik secara simultan dan parsial. Analisis dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif memiliki pengujian yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian model berdasarkan data yang akan disajikan menggunakan alat pengolahan data *Microsoft excel* dan *Statistical Product for Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dukungan sosial dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara simultan kepemimpinan, dukungan sosial dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka hipotesis diterima.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung

menunjukkan motivasi, produktivitas, dan komitmen yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya (Bhastary, 2020). Dalam sektor pelayanan kesehatan, kepuasan kerja perawat menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, hingga menurunnya kualitas pelayanan kesehatan (Pratiwi, 2023).

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Tanjung & Frinaldi, 2023). Selain itu, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja berperan dalam memberikan bantuan emosional, informasional, maupun instrumental yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, stres kerja yang muncul akibat tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, maupun tanggung jawab yang besar dapat menurunkan kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik (Astuti et al., 2022).

Pada lingkungan rumah sakit, perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan secara berkesinambungan kepada pasien. Tingginya intensitas pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta tuntutan pelayanan yang optimal menjadikan perawat rentan mengalami stres kerja. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang efektif dan dukungan sosial di lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja perawat sehingga kualitas pelayanan kesehatan tetap terjaga.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Tanjung dan Frinaldi (2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Pratiwi (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, Astuti et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, khususnya pada tenaga kesehatan.

Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang membutuhkan sumber daya manusia berkinerja tinggi untuk menjaga mutu pelayanan. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja

perawat di Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, penguatan dukungan sosial, dan pengelolaan stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan sejauh mana individu merasa senang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Bhastary, 2020). Dalam sektor pelayanan kesehatan, kepuasan kerja perawat menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Pemimpin yang mampu memberikan arahan, komunikasi yang efektif, keteladanan, serta mengambil keputusan secara tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Tanjung & Frinaldi, 2023).

Selain kepemimpinan, dukungan sosial juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan kerja, baik berupa dukungan emosional, informasional, instrumental, maupun penghargaan yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (Sarafino dalam Pratiwi, 2023). Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat hubungan kerja, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respon fisik maupun psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya (Wenny & Andreni, 2023). Pada tingkat tertentu stres dapat menjadi motivasi, namun stres yang berkepanjangan berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan kerja, dan mengurangi kepuasan kerja (Astuti et al., 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Tanjung & Frinaldi, 2023). Penelitian Pratiwi (2023) juga menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, Astuti et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap sehingga perlu dilakukan pengujian kembali pada konteks perawat di Rumah Sakit Umum Syifa

Medika Banjarbaru.

Perumusan Hipotesis; Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Penelitian Tanjung dan Frinaldi (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan penghargaan terhadap individu sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Pratiwi (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja, menurunkan produktivitas, dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Penelitian Astuti et al. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja diperkirakan secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah bekerja lebih dari satu tahun di rumah sakit tersebut.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh perawat Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru yang berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel independennya meliputi kepemimpinan (X_1), dukungan sosial (X_2), dan stres

kerja (X_3). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang ditetapkan, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, uji t untuk menguji pengaruh secara parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi lima persen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0,200 > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (nilai VIF < 10), serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi memenuhi asumsi untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Arah Pengaruh
Konstanta	14,318	-
Kepemimpinan (X_1)	0,669	Positif
Dukungan Sosial (X_2)	-0,524	Negatif
Stres Kerja (X_3)	-0,048	Negatif

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai

berikut:

$$Y = 14,318 + 0,669X_1 - 0,524X_2 - 0,048X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,669 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, variabel dukungan sosial dan stres kerja memiliki koefisien negatif masing-masing sebesar -0,524 dan -0,048, yang menunjukkan arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, arah hubungan tersebut masih perlu dibuktikan melalui pengujian signifikansi menggunakan uji t.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,294 menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja mampu menjelaskan 29,4% variasi kepuasan kerja perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor individual yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
3,883	2,922	0,019	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 2026.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,883 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,922, dengan nilai signifikansi 0,019 (<0,05). Dengan demikian, kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang secara kolektif mampu menjelaskan perubahan kepuasan kerja perawat meskipun kontribusi model masih tergolong sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	tabel	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan	2,165	,042	,039	H ₁ diterima
Dukungan Sosial	1,189	,042	,244	H ₂ ditolak

Variabel	t-hitung	tabel	Sig.	Keputusan
Stres Kerja	-0,377	,042	,709	H ₃ ditolak

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 2026.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya variabel kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-hitung sebesar 2,165 lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,042, dengan tingkat signifikansi 0,039 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan di RSUD Syifa Medika Banjarbaru, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan solusi atas permasalahan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tanjung dan Frinaldi (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan kepemimpinan, variabel dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar -1,189 yang lebih kecil daripada t-tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi 0,244 ($>0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Kondisi tersebut dimungkinkan karena kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, sistem kerja, maupun faktor organisasi lainnya dibandingkan dukungan sosial yang diterima selama bekerja.

Variabel stres kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-hitung sebesar -0,377 lebih kecil daripada t-tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi 0,709 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami perawat belum secara nyata memengaruhi kepuasan kerja mereka. Kemungkinan kondisi ini dipengaruhi oleh kemampuan perawat dalam beradaptasi dengan beban kerja, pengalaman kerja yang dimiliki, maupun adanya sistem kerja rumah sakit yang mampu membantu perawat mengelola tekanan pekerjaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Meskipun secara parsial dukungan sosial dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan, ketiga variabel secara simultan tetap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu terus memperkuat kualitas kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan kerja perawat dapat terus ditingkatkan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Syifa Medika Banjarbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja yang dialami perawat.

Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat. Sebaliknya, dukungan sosial dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 29,4% menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kepuasan kerja, sedangkan 70,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja perawat tidak hanya bergantung pada ketiga variabel tersebut, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam lingkungan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen RSUD Syifa Medika Banjarbaru disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pelibatan perawat dalam proses pengambilan keputusan, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi kepala ruangan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Meskipun dukungan sosial dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, rumah sakit tetap perlu membangun lingkungan kerja yang suportif melalui peningkatan kerjasama antar pegawai, komunikasi yang efektif, serta penyediaan program pengelolaan stres kerja guna menjaga kesejahteraan psikologis perawat.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya

dapat menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu rumah sakit, yaitu RSUD Syifa Medika Banjarbaru, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan lainnya. Kedua, jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 34 perawat, menyebabkan ruang lingkup penelitian menjadi sempit. Ketiga, penelitian hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, dukungan sosial, dan stres kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun peluang pengembangan karier. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. In Zanafa. Pekanbaru.
- Arindawanti, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8 No.4, Hal 1-15.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: University Press.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wig Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc dan
- Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol.4 No.4, Hal 1119-1136.
- Azmi, R., Rangkuti, A. A., Triana, T., Syairil, R., Gorda, A. S., Wijaya, L., et al. (2024). *Kepemimpinan*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.3 No.2. September, Hal 160-170.
- Christiana, E. H., & Yuwono, E. S. (2024). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan pada Lansia di PPSLU Adi Yuswo Purworejo. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, Vol.5 No.2, Hal 430-436.

- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Memengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, Vol.9 No.1, 76-87.
- Dwapatesty, E., Gistuari, N., & Rusdinal. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol.3 No.5, Hal 3000-3006.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru i SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal: Indonesia Journal of Business and Management*, 164-176.
- Hamid, A., Hafiz, A., Salamun, Windayanti, W., Masrur, M., & Mustofa, D. R. (2023). Kepemimpinan Pendidikan dan Perilaku Organisasi Kependidikan. Jawa Barat: CV Adanu Abimarta.
- Handoko, T. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Hasanudin, H. M., & Takarini, N. (2022). Analisis Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol.3 No.5, Hal 1128-1146.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, Vol.2 No.1. Januari, Hal 181-190.
- Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin. (2019). Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Jawa Timur: Anggota IKAPI.
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dengan Kejenuan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Nankeu)*, Vol.10 No.3. Desember, Hal 606-618.
- Prasetya, F. (2021). Buku Ajar Psikologi Kesehatan. Indonesia: Guepedia.
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Journal of Economic*, Vol.2 No.2. Oktober, Hal 1-16.
- Rahmawati, D., Fahrudin, A., & Abdillah, R. (2021). Hubungan Kontrol Diri dengan Stres Akademik Akibat Pembelajaran Hybrid dalam Masa Pandemi Covid-19 di SMK X Kota Bekasi. Vol.2 No.2. Oktober, Hal 135- 153.
- Riani, N., & Handayani, N. S. (2020). Dampak Stres Kerja Pustakawan pada Masa

- Pandemi Covid-19 terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, Hal 97-114.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana.
- Sari, A. I., Putra, I. B., & Amerta, I. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Vol.8 No.2, Hal 506- 518.
- Wenny, B. P., & Andreni, R. (2023). *Stress pada Remaja*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Yasmin, B. K., & Nurali. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *STIE PGRI Dewantara Jombang* Hal 1-16.
- Yeni, F. (2023). *Dukungan Sosial, Stres, dan Kecanduan Smartphone pada Remaja*. Cepokosari: CV. Mitra Edukasi Negeri.
- Zhang, J., & Ye, H. (2024). Oilfield Workers' Job Satisfaction: A Study of Social Support and Work Stress. *Current Reseach in Psychiatry*, 1-7.