

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MARTAPURA TAHUN 2022

Oleh
Desi Saprita
Rumah Sakit Umum Daerah Martapura
Email : desisaprita16@gmail.com

ABSTRAK

Salah profesi kesehatan yang memiliki tingkat stress dalam kerja adalah perawat. Hal ini diungkapkan oleh *The American Institute of Stress* bahwa perawat mengalami peningkatan stress kerja yang lebih besar dari pekerja lainnya hingga 64%. Hal ini disebabkan karena adanya beban kerja yang meningkat dan membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan diketahuinya Faktor-faktor yang Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 03 Juli Tahun 2022 sampai dengan 12 Juli Tahun 2022. Desain penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini ialah Seluruh Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura dengan jumlah sampel 56 orang dengan teknik *total sampling*. Hasil dari penelitian yaitu terdapat nilai $\text{sig} < 0,05$ yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka ada hubungan stres kerja dengan kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura, Dari hasil analisis juga diperoleh nilai Koefisien Korelasi 0,659 yang artinya hubungan stres kerja dengan kinerja kerja perawat pelaksana memiliki korelasi yang kuat. Simpulan dari penelitian ini yaitu ada hubungan stres kerja dengan kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022 dengan p Value = 0,000 dan OR = 0,659 sehingga disarankan agar pihak pimpinan rumah sakit dapat memberikan penghargaan kepada perawat sebagai motivasi agar perawat dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik guna meningkatkan visi rumah sakit yang mempunyai keunggulan dalam pelayanannya.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, Perawat Pelaksana

ABSTRACT

One of the health professions that has high levels of stress at work is nurses. This was revealed by The American Institute of Stress that nurses experienced a greater increase in work stress than other workers, up to 64%. This is due to the increasing workload and requiring a high level of concentration. This research aims to find out the factors that relate to work stress and the performance of nurses in the Martapura Regional General Hospital Inpatient Installation in 2022. This research was carried out from 03 July 2022 to 12 July 2022. The design of this research was cross sectional. The sample in this study was all Executive Nurses in the Inpatient Installation of the Martapura Regional General Hospital with a sample size of 56 people using a total sampling technique. The results of the research are that there is a sig value < 0.05 , namely 0.000, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, so there is a relationship between work stress and the performance of Executive Nurses in the Inpatient Installation of the Martapura Regional General Hospital. From the results of the analysis, a Correlation Coefficient value of 0.659 is also obtained, which means The relationship between work stress and the work performance of implementing nurses has a strong correlation. The conclusion of this research is that there is a relationship between work stress and the performance of Executive Nurses in the Inpatient Installation of the Martapura Regional General Hospital in 2022 with p value = 0.000 and OR = 0.659 so it is recommended that hospital leaders can give awards to nurses as motivation so that nurses can maintain good performance in order to improve the vision of a hospital that has excellence in its services.

Keywords: Job Stress, Performance, Executive Nurse

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Fajrillah dkk, 2015).

Menurut Kementerian Kesehatan RI pada tahun (2017), sebesar 60,6% pekerja

mengalamidepresi dan sebesar 57,6% pekerja mengalami insomnia. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan stresor pengembangan karir. Penyebab stres ditempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal, dengan atasan atau rekan kerja lain. Hasil survei yang dilakukan PPNI (2018), menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Hendarti, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2019) Stres kerja berdasarkan beban kerja perawat di ruang rawat inap jiwa RSKD Provinsi Sulawesi Selatan berada pada tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 27 perawat (30,7%) dengan beban kerja ringan. Sedangkan Hasil penelitian Syabana (2011) di RSUD Ambarawa Semarang Jawa Tengah

didapatkan terdapat hubungan antara beban kerja pada perawat terhadap pemenuhan kebutuhan spiritual pada pasien preoperasi dimana hasil bebankerja ringan sebanyak

33,3% dan beban kerja berat sebanyak 66,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RSUD Ambarawa Semarang Jawa Tengah termasuk tinggi.

Hasil penelitian Fatimah Ramadhani, dkk (2020), Di dapat dari 10 responden yang memiliki stres kerja ringan sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 4 responden (40%), dari 18 responden yang memiliki stres kerja sedangsebagian besar memiliki kinerja sedangsebagian 9 responden (50%), sedangkan dari 12 responden yang memiliki stres kerja berat sebagian besar memiliki kinerja kurang sebanyak 83,3 %.

Rumah Sakit Umum Daerah Martapura merupakan salah satu rumah sakit tipe D di Kota Martapura yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu Rumah Sakit Umum Daerah Martapura sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Martapura dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi. Dari data jumlah tenaga Rumah Sakit Umum Daerah Martapura pada tahun 2022 khususnya tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap berjumlah 56 perawat.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti tanggal 14 Maret 2022 pada 10 Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat inap Rumah Sakit Umum Martapura didapatkan gejala-gejala stres kerja yang timbul pada perawat seperti mengalami sakit kepala saat bekerja, merasa jantung berdebar, merasa sakit perut/nyeri, merasa otot kaku saat/setelah bekerja, merasa kelelahan saat bekerja, merasa jenuh, sulit berkonsentrasi, tidak bersemangat dan mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan teman sejawat maupun keluarga pasien. Selain itu juga didapatkan bahwa

ketersediaan formatasuhan keperawatan sudah menjadi bagian dari catatan rekam medik pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura, namun dalam pengisian asuhan keperawatan di ruangan hanya di isi oleh beberapa perawat dengan belum adanya evaluasi terhadap kualitas dan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan tersebut. Kurang nya Petugas Shift Malam di Instalasi Rawat Inap RSUD Martapura yaitu hanya 2-3 Perawat yang shift malam di setiap Ruang Rawat Inap, sedangkan Pasien yang masuk setiap hari nya di Malam hari bisa sampai 5-7 Pasien.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit Umum Daerah Martapura mempunyai angka kepuasan pasien rawat inap sebanyak 61,53 %. Jika dibandingkan dengan standar KepMenkes kepuasan di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura masih

kurang hal ini bisa juga disebabkan oleh kinerja petugas yang kurang. Selain itu juga dapat dilihat dari data BOR di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura setiap bulannya BOR mengalami kenaikan. Seperti contoh pada bulan desember dengan BOR 25,29%. Dengan angka BOR yang tinggi serta angka kepuasan pasien yang menurun juga sangat berpengaruh pada kinerja perawat.

Stres yang terjadi pada Perawat Pelaksana di instalasi rawat inap tersebut apabila tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan penyakit fisik, psikologis dan dapat mempengaruhi kinerja perawat terhadap pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura”.

1.2. Tujuan Penelitian

1.2.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk diketahuinya Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022.

1.2.2. Tujuan Khusus

- 1) Diketahui distribusi frekuensi stres kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022.
- 2) Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022.
- 3) Diketahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Martapura

Hasil penelitian ini dapat dijadikan Bahan evaluasi untuk rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

1.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah bahan referensi menambah pengetahuan dalam penelitian selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura yang berjumlah 56 perawat. Sampel berjumlah 56 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 03 Juli sampai dengan 12 Juli 2022.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Stres Kerja Perawat

Berikut hasil Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura., hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Stres Kerja di RSUD Martapura Tahun 2022

Tingkatan Stres	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	11	19,6
Sedang	33	58,9
Tinggi	12	21,4
Total	56	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 56 Responden Perawat Pelaksana terdapat responden yang mengalami Stres Rendah sebanyak 11 responden (19,6 %), Stres Sedang sebanyak 33 responden (58,9 %) dan responden Stres Tinggi sebanyak 12 responden (21,4 %).

Berdasarkan teori yang dikemukakan Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Stres kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura termasuk pada kategori sedang di dukung dari perhitungan tiap indikator stres kerja yang meliputi indikator gejala psikologis, fisik dan perilaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian Prihatini (2016), perawat yang bekerja di tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, mayoritas perawat mengalami stres kerja kategori sedang dan mengalami stres kerja berdasarkan gejala psikologis yaitu perawat sering merasa tegang, cemas, mudah marah, bosan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian yang terkait maka peneliti berasumsi bahwa perawat mengalami stres dengan tingkat yang beragam hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor yang sering terjadi seperti peningkatan jumlah pasien dan jumlah Perawat Pelaksananya yang kurang sehingga beban kerja yang dialami Perawat Pelaksananya semakin berat serta jam kerja yang jauh lebih panjang dengan jumlah perawat yang bertugas lebih sedikit daripada shift pagi sehingga dampaknya waktu malam hari

seharusnya digunakan untuk istirahat tetapi pada shift malam digunakan untuk bekerja sehingga menjadi pemicu adanya stres kerja.

3.2 Kinerja Kerja Perawat .

Berikut hasil Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Variabel Kinerja Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Martapura., hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kinerja Kerja Perawat di RSUD Martapura Tahun 2022

Kategori Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
Baik	12	21,4
Kurang Baik	44	78,6
Total	56	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 56 Responden Perawat Pelaksana menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kinerja perawat dengan kategori baik sebanyak 12 Responden (21,4 %) dan kategori kurang baik sebanyak 44 Responden (78,6 %).

Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura termasuk pada kategori kurang baik di dukung dari perhitungan tiap indikator kinerja perawat yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi keperawatan dan evaluasi keperawatan. Kelima indikator tersebut menunjukkan kinerja yang kurang baik pada Perawat Pelaksananya yaitu pada indikator pengkajian keperawatan 30 perawat (53,6%) dalam kategori kinerja kurang baik, indikator diagnosa keperawatan 38 perawat (67,9%) dalam kategori kurang baik, perencanaan keperawatan 33 perawat (58,9%) dalam kategori kurang baik, implemmentasi keperawatan 32 perawat (57,1%) dan evaluasi keperawatan 34 perawat (60,7%) dalam kategori kurang baik.

Menurut Hendrawati, (2015) (dalam Rahman, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah tercapainya usaha yang di lakukan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan tujuan hukum, serta sesuai dengan moral dan etika, bukan melanggar hukum. Seorang perawat dikatakan berhasil apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati, Nur Kholifatul (2018), menyatakan bahwa dari 47 Perawat Pelaksananya terdapat 10 Perawat Pelaksana (21,3%) dengan kinerja yang kurang baik dan 37 Perawat Pelaksana (78,7%) dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian yang terkait maka peneliti berasumsi, kinerja kerja Perawat Pelaksana di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura adalah kategori Kurang Baik (kinerja yang kurang optimal), yang dapat dilihat dari gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan oleh responden dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan,

implementasi keperawatan dan evaluasi. Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam kemampuannya melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas sehingga dapat tercapai kepuasan pasien.

3.3 Hubungan Sres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Martapura.

Dilakukan uji hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Martapura, hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3
Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Kerja Perawat Pelaksana Tahun 2022

<i>Kendall's Tau b</i>		Stres Kerja	Kinerja Perawat Pelaksana
Stres Kerja	Koefisien korelasi	1.000	0.659
	Signifikasi Jumlah Responden	56	56
Kinerja Perawat Pelaksana	Koefisien Korelasi	0.659	1.000
	Signifikasi Jumlah Responden	0.000	
		56	56

Berdasarkan tabel 3 diatas Hubungan stres kerja dengan kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura, dapat diketahui bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka ada hubungan stres kerja dengan kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai Koefisien Korelasi 0,659 yang artinya Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Kerja Perawat Pelaksanamemiliki korelasi yang Kuat.

Hal ini sesuai dengan teori tentang stres kerja dimana faktor stres kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada. Sebaliknya bila stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Wahyudi, 2017).

Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Hal tersebut juga sesuai dengan teori dimana stres kerja pada perawat dapat berpengaruh positif maupun negatif. Namun efek negatif lebih sering terlihat. Efek negatif tersebut dapat berupa kebosanan, penurunan dalam motivasi, absen, apatis, insomnia, mudah tersinggung, kesalahan dalam pekerjaan yang meningkat, tidak dapat mengambil keputusan. Sedangkan jika perawat mampu mengelola stres secara optimal maka stres

tersebut mampu menghasilkan dampak positif berupa motivasi yang tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, ketenangan (Wahyudi, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nainggolan (2017), Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Bina Kasih Medan, menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat meliputi gejala fisik, psikologis dan perilaku, mayoritas responden mengalami stres kerja kategori sedang. Sedangkan kinerja perawat pelaksana meliputi standar asuhan keperawatan, dimana mayoritas responden memiliki kinerja perawat kategori cukup. Hasil uji korelasi spearman rho, nilai = 0,0001 dan r = - 0,932, menunjukkan nilai korelasi yang negatif dan memiliki hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Bina Kasih Medan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa stres kerja perawat tergolong kategori sedang karena tekanan dalam bekerja merupakan hal yang banyak dialami pada sebagian pekerja malam dan jumlah perawat yang bertugas shift malam sedikit. Di samping itu, perawat shift malam harus melayani pasien yang sewaktu-waktu membutuhkan tenaganya dengan kesiagaan yang penuh. Jika Perawat Pelaksanadengan beban tugas yang berat ini mengalami tekanan atau stres yang terus menerus tanpa di atasi secara dini, tentunya berdampak terhadap pelayanan yang akan diberikan atau menurunkan kinerja kerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan yaitu :

- 1) Stres kerja pada perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura sebagian besar dengan persentase 58,9 % dengan kategori sedang.
- 2) Kinerja perawat pelaksanaan di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura sebagian besar dengan persentase 78,6 % dengan kategori kurang baik.
- 3) Ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksanaan di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022 dengan nilai *p value* 0, 659.

4.2. Saran

4.2.1 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Martapura

Perawat rumah sakit diharapkan dapat memberikan tanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien, memberikan penghargaan kepada perawat sebagai motivasi agar perawat dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik guna meningkatkan visi rumah sakit yang mempunyai keunggulan dalam pelayanannya.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan pada peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut berdasarkan variabel dan indikator yang berbeda yang berhubungan dengan stres kerja maupun kinerja Perawat Pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, dkk.2021. “Stres Kerja Shift Malam Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS Wava Husada Kepanjen”.(online), (<http://www.jurnalppni.org/ojs/index.php/jppni/article/download/18/14>).
- Budihardjo.2016. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Eryuda, Fadiah.2017. “Hubungan Shift Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. (online), (<http://digilib.unila.ac.id/25275/2/SKRIPSI.pdf>).
- Fajrillah, Nurfitriani. 2019. “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu”.(online), (<https://media.neliti.com/media/publications/181762-ID-hubungan-stres-kerja-dengan-kinerja-pera.pdf>)
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hendarwati.2015. “Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri”.(online),http://digilib.STIK.kusumahusada.ac.id/files/disk_1/23/01-gdlmulathenda-1110-1-skripsi-a.pdf).
- Konoralma, Moningka dkk. 2021. “Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Ruang Irdm Blu Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado”.(online),<https://ejurnal.poltekkesmanado.ac.id/index.php/jpd/article/view/143>).
- Mangkunegara A. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama; 2007.
- Nopa, Ika. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Tanjung Pura Langkat Tahun 2016”. (online), (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65238/.pdf?sequence=7&isAllowed=y>).
- Prihatini, L,D, 2017. “Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang Tahun 2007”. Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Rahman, Salmawati dkk. 2017. “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu”. (online),(<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/HealthyTadulako/article/download/8749/6956>).
- Selvia, Sami’an. 2018. “Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya”. (online), (http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270_nadia%20selvia.pdf).
- Media Yuarto, Simon.2018. ”Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat”. https://repository.usd.ac.id/3555/2/10221402_3_full.pdf. Diakses pada tanggal 17 Juli 2022.