

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengontrol pasien setiap hari dan terus dihadapkan dengan banyak faktor yang penuh ketegangan. Sebagian besar di rumah sakit yang kita temui yaitu perawat (Bemana *et al.*, 2013)). Perawat mengembangkan rencana asuhan keperawatan, bekerja sama dengan dokter, terapis, pasien, keluarga pasien serta tim lainnya untuk fokus pada perawatan penyakit dan meningkatkan kualitas hidup. Perawat sebagai faktor utama yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kesehatan. Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Pelayanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu, karena jumlah perawat paling banyak dibanding profesi lain dan paling lama kontak dengan klien, sehingga keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan dan sering digunakan sebagai indikator pelayanan kesehatan yang bermutu, serta berperan dalam menentukan tingkat kepuasan klien (Priyanto, 2009)).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa Perawat dituntut dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus, dan hangat kepada pasien (dalam Warsito,dkk. 2013; (Oyoh, Somantri and Sekarwana, 2017).(Lendombela, Posangi and Pondaag, 2017) mengatakan bahwa 48 responden (70,6%) dan sisanya sebanyak 20 responden (29,4%) mengalami stres kerja. Setiap orang memiliki tingkat penyesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda (Hakim, 2010 dalam (Desima, 2013). Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien sehingga meningkatkan beban kerja perawat (Nurul, 2003 dalam (Desima, 2013).

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Kinerja perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan akan menjamin tingginya mutu pelayanan keperawatan kepada pasien (Manuho, Warouw and Hamel, 2015). (Manuho, Warouw and Hamel, 2015) mengatakan terdapat 16 perawat di Irina C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado menunjukkan sebagian besar (56,25%) perawat memiliki beban kerja rendah. Beban kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat stres kerja seorang perawat dengan angka persentase sebesar 52,3% (Lendombela, Posangi and Pondaag, 2017)

Stres kerja adalah ketidakmampuan perawat dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang berdampak pada fisik dan psikologis sehingga menyebabkan gangguan keseimbangan fisiologi dan psikologi (Lendombela, Posangi and Pondaag, 2017). Jadi, stres kerja merupakan akibat dari kurang seimbangnya beban kerja perawat dengan kemampuannya. Stres kerja pada perawat makin hari kejadiannya semakin meningkat sehingga akan berdampak terhadap kualitas kerja perawat.

American National Association for Occupational (dikutip dari (Ratnasari Sri Langgeng, 2018) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja. Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (*Health and Safety Executive*, 2014). Tingginya angka kejadian stres kerja pada perawat juga terlihat di Indonesia. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Revalicha, 2013 dalam (Valarencia Vialytha Pongoh Herman Warouw Rivelino Hame, 2019).

Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai hal yang bisa memicu terjadinya stres. Hal-hal yang bisa mengakibatkan stres pada perawat, yaitu menghadapi pasien yang sekarat, keharusan bersikap baik kepada orang yang mungkin tidak disukai, berbicara dengan kerabat pasien dan bertatap muka langsung dengan orang lain. Faktor lain bekerja dalam waktu yang lama dan dalam shift, melakukan tindakan yang bersifat traumatis, menghadapi kemajuan teknologi, pertanggung jawaban terhadap manusia, risiko yang sangat besar akibat dari keputusan yang salah,

risiko penularan akibat pekerjaan, harapan dan tuntutan masyarakat, risiko kekerasan fisik, serta pengembangan karir yang tidak dapat diramalkan (Mewengkang, Rattu, 2017).(Gobel, Rattu and Akili, 2013) mengatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan stress kerja adalah umur perawat dan kepuasan kerja perawat.

Faktor penyebab stres di antaranya adalah lingkungan kerja yang mempunyai resiko kekerasan yang tinggi, menghadapi stres yang berbeda-beda dan tempat kerja yang tidak nyaman, beban kerja perawat yang mempunyai tanggung jawab penuh dalam memberikan asuhan keperawatan dan konflik peran dengan perawat lain seperti perbedaan pendapat dalam memberikan asuhan keperawatan dan kurangnya dukungan antar rekan kerja ((Eleni M, Fotini A, Maria M, Ioannis ZE, Constantina K, 2010). (Yanto, Arief Rejeki, 2017) mengatakan usia perawat dan program mentoring mempengaruhi kejadian stress kerja perawat.

Dampak stres kerja bagi perawat yang di antaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi (Eleni M, Fotini A, Maria M, Ioannis ZE, Constantina K, 2010). Dampak dari stres yang paling sering muncul adalah sakit kepala (49%), diikuti dengan gejala lain seperti kemarahan, turunnya 2 fungsi otak, koping yang tidak efektif, gangguan hubungan terhadap rekan kerja ((Febriani, 2017).

(Siringoringo, Nontji and Hadju, 2017) mengatakan bahwa ada hubungan faktor instrinsik pekerjaan, faktor ekstrinsik pekerjaan, faktor individu dengan kejadian stress kerja perawat ICU. (Gobel, Rattu and Akili, 2013) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja ($p=0,390$), tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ($p=0,283$), tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja ($p=0,031$), tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ($p=0,247$), dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja ($p=0,068$).

Nur Sa'idah, Ekawati, (2018) mengatakan bahwa faktor resiko yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang adalah beban kerja mental, rutinitas kerja, pengembangan karir dan tipe kepribadian.(Widoretno, 2018) mengatakan ada hubungan antara umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, sikap pasien terhadap perawat, sikap

perawat terhadap perawatan yang dilakukan dan komunikasi dengan stres kerja. Tapi tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dan jabatan dengan stres kerja. (Nur Sa'idah, Ekawati, 2013). (Mewengkang, Rattu, 2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara konflik dengan rekan kerja dengan stres kerja, terdapat hubungan antara kejenuhan dengan stres kerja, terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja, tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, dan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja ialah kejenuhan.

(Harahap, H., Hardinsyah., Budi S., 2015) mengatakan faktor karakteristik individu yang berhubungan dengan terjadinya stres kerja adalah umur dan masa kerja. Faktor lingkungan psikososial yang berhubungan dengan terjadinya stres kerja adalah tanggung jawab. (Dewi, Cokorda. I. A. S dan Wibawa, 2016) mengatakan faktor karakteristik individu, terdapat perbedaan proporsi tingkat stress kerja. sedangkan pada variabel jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan status pernikahan tidak terdapat perbedaan proporsi tingkat stres kerja, dilihat dari faktor intrinsik pekerjaan, terdapat perbedaan proporsi tingkat stres kerja pada variabel beban kerja, resiko pekerjaan, dan lingkungan kerja. dilihat dari faktor ekstrinsik pekerjaan, terdapat perbedaan proporsi tingkat stres kerja pada variabel pengawasan atasan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Islam Klaten dengan melakukan pengamatan dan pendataan serta wawancara didapatkan pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan RSUD Islam Klaten dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi dalam setiap kali dinas jaga (shift). Data ketenagaan yang diambil pada tahun 2019 di bidang keperawatan RSUD Islam Klaten adalah sebanyak 172 orang dengan kualifikasi pendidikan S1 Ners : 37 orang, D3: 135 orang. Jumlah ruang rawat inap ada 10 ruangan.

Hasil pendataan yang dilakukan bagian catatan medik RSUD Islam Klaten didapatkan jumlah rata-rata nilai pasien BOR (*bed occupancy rate*) pada tahun 2017 sebesar 67,57% dan pasien BOR meningkat pada tahun 2018 menjadi 68,22%. Kapasitas tempat tidur 168 bed, dan jumlah perawat di ruang rawat inap RSUD Islam Klaten terdiri dari 122 orang. Tingkat pendidikan yang berbeda dan lamanya masa kerja serta pengalaman yang diperoleh akan semakin menjadi pemicu terhadap munculnya stres kerja dan akhirnya akan menurunkan kinerja dari perawat itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan memberikan pertanyaan dan kuesioner tentang stress kerja pada 10 perawat di setiap ruang RSUD Islam Klaten didapatkan sebanyak 8 perawat mengatakan merasa khawatir, cemas, takut, menghindar, emosi, sedangkan perawat yang bertugas pada shift pagi, siang dan malam masing-masing hanya 1-5 perawat, sehingga perawat mengalami kesulitan ketika menghadapi pasien penuh dalam satu ruangan. Beban kerja yang dirasakan oleh perawat cukup banyak, diantaranya adalah melakukan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengobservasi keadaan emosi dan perilaku pasien, mendampingi setiap aktivitas pasien, melengkapi dokumen keperawatan, memelihara kebersihan ruangan, melaksanakan pengkajian sampai evaluasi keperawatan, mengisi dokumentasi untuk rekam medis, dan melaksanakan sistem kerja yang dibagi dalam tiga waktu yaitu pukul 07.00-14.00, pukul 14.00-20.00, dan pukul 20.00-07.00 (Profil RSUD Islam Klaten, 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas didapatkan faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, beban kerja, shift kerja, hubungan interpersonal, gaji. Untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di RSUD Islam Klaten”.

B. Rumusan Masalah

Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus. Tingginya angka kejadian stres kerja pada perawat juga terlihat di Indonesia. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Beban kerja yang dirasakan oleh perawat cukup banyak, di antaranya adalah melakukan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengobservasi keadaan emosi dan perilaku pasien, mendampingi setiap aktivitas pasien, melengkapi dokumen keperawatan, memelihara kebersihan ruangan, melaksanakan pengkajian sampai evaluasi keperawatan, mengisi dokumentasi untuk rekam medis, dan melaksanakan sistem kerja yang dibagi dalam tiga waktu yaitu pukul 07.00-14.00, pukul 14.00-20.00, dan pukul 20.00-07.00 (Profil RSUD Islam Klaten, 2019)

Berdasarkan rumusan penelitian diatas maka terdapat pertanyaan penelitian yaitu “Faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pada perawat di ruang Rawat Inap RSUD Islam Klaten?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Islam Klaten.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin, masa kerja dan, shift kerja di RSUD Islam Klaten
- b. Mendeskripsikan beban kerja dan gaji perawat di RSUD Islam Klaten.
- c. Mendeskripsikan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Islam Klaten.
- d. Menganalisis hubungan faktor umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, beban kerja, shift kerja, hubungan interpersonal dan gaji terhadap stress kerja perawat di RSUD Islam Klaten
- e. Mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan terhadap stress kerja perawat di RSUD Islam Klaten

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Aplikatif

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan menambah khasanah di bidang keperawatan sebagai pertimbangan untuk menurunkan stres kerja perawat. Dan dapat mencegah terjadinya stres kerja.

2. Manfaat Keilmuan

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan sebagai salah satu alternatif manajemen RS dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan sehingga meminimalkan terjadinya stres kerja pada perawat.

b. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan perawat untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tidak memicu stres kerja di bidang keperawatan.

c. Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja perawat, misalnya faktor psikologis, peran dalam organisasi, pengembangan karir atau penghargaan dan masalah administrasi

d. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan tentang stres kerja perawat di RSU Islam Klaten

E. Keaslian Penelitian

1. (Yanto, Arief Rejeki, 2017) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru.

Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif analitik dan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah semua perawat baru dengan pengalaman kerja 1-4 bulan. Besar sampel ditentukan dengan teknik total sampling berjumlah 30 orang. Penelitian dilakukan di Semarang Medical Centre. Pengukuran stres kerja menggunakan instrumen *Depression Anxiety Stress Scale (DASS 42)*. Proses analisis data yang dilakukan menggunakan uji spearman rank dan regresi linier berganda untuk menguji hubungan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Hasil: Stres kerja yang dialami oleh perawat baru berada dalam tingkat stres normal hingga tingkat ringan. Rata-rata nilai stres kerja perawat adalah 27, dengan nilai minimal-maksimal 8-40. Faktor yang memenuhi syarat untuk dilakukan analisis multivariat terhadap penurunan stres kerja perawat baru adalah usia dan program mentoring. Hasil uji multivariat diketahui bahwa usia perawat bersama-sama dengan program mentoring berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja perawat baru ($p\text{-value}=0,007$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, shift kerja, status pernikahan, beban kerja, sikap, motivasi, hubungan interpersonal dan gaji. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Analisa data menggunakan *chi square* dan regresi logistik berganda.

2. (Nurchayani and , Dyah Widodo, 2016) tentang hubungan antara stres dan kinerja perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Desain penelitian ini adalah korelasi dengan *cross sectional*. Populasi adalah perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Sampel adalah 109 orang dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hasil diketahui bahwa responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, shift kerja, status pernikahan, beban kerja, sikap, motivasi, hubungan interpersonal dan gaji. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Analisa data menggunakan *chi square* dan regresi logistik berganda.

3. (Gobel, Rattu and Akili, 2013) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey analitik dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 40 orang. Besar sampel yaitu total sampel yaitu 40 orang perawat. Analisis data menggunakan uji korelasi *Chi square* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwatidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja ($p=0,390$), tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ($p=0,283$), tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja ($p=0,031$), tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ($p=0,247$), dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja ($p=0,068$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, shift kerja, status pernikahan, beban kerja, sikap, motivasi, hubungan interpersonal dan gaji. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Analisa data menggunakan *chi square* dan regresi logistik berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bemana, S. *et al.* (2013) 'The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran', *World Applied Sciences Journal*, 22(2), pp. 233–238. doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.22.02.3640.
- Desima (2013) 'Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat.' Available at: Diakses 1 November 2019.
- Dewi, Cokorda. I. A. S dan Wibawa, I. M. A. (2016) 'Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud', *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.
- Eleni M, Fotini A, Maria M, Ioannis ZE, Constantina K, T. C. (2010) 'Research in occupational stress among nursing staff, a comparative study in capital and regional hospitals', *Hellenic J of Nursing Science*, 3(3): 79-8.
- Executive, H. & S. (2014) 'Health and Safety Statistics 2013/14'. Available at: <http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1314.pdf>.
- Febriani (2017) 'Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Bagian keperawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017', *Вестник Росздравнадзора*, 4, pp. 9–15.
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M. and Akili, R. H. (2013) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Bingkang Kabupaten Bolaang Mangondow', *Jurnal Kesehatan*.
- Harahap, H., Hardinsyah., Budi S., I. E. (2015) 'Hubungan Indeks Massa Tubuh, Jenis Kelamin, Usia, Golongan Darah, dan Riwayat Keturunan dengan Tekanan Darah pada Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru', *Jurnal Penelitian Gizi dan Makanan*, Vol. 31 No.
- Lendombela, D., Posangi, J. and Pondaag, L. (2017) 'Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Kalooran Amurang', *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Manuho, E., Warouw, H. and Hamel, R. (2015) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado', *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Mewengkang, Rattu, U. (2017) 'Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado', pp. 75–84.
- Nur Sa'idah, Ekawati, W. (2013) 'FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA STAF ADMINISTRASI RUANGAN DI RSUD K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG', *Journal of Chemical Information*

and Modeling, 53(9), pp. 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Nurcahyani, E. and , Dyah Widodo, Y. R. (2016) ‘HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT’, 4(1), pp. 42–50.

Oyoh, Somantri, I. and Sekarwana, N. (2017) ‘Pengalaman Perawat dalam Pelaksanaan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional di RSUD Cibabat : Studi Fenomenologi Nurse Experience in the Implementation of Professional Nursing Services System at Cibabat Hospital : Phenomenology Study’, *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 5(3), pp. 329–339.

Priyanto (2009) *Komunikasi dan Konseling Aplikasi dalam Sarana Pelayanan Kesehatan Untuk Perawat dan Bidan*. Jakarta: Salemba Medika.

Ratnasari Sri Langgeng (no date) *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah.

Siringoringo, E., Nontji, W. and Hadju, V. (no date) ‘PERAWAT DI RUANG ICU RS STELLA MARIS MAKASSAR FACTORS RELATED TO NURSES ’ WORK STRESS IN INTENSIVE CARE UNIT OF STELLA MARIS PUBLIC HOSPITAL , MAKASSAR Bagian keperawatan , Stikes Mega Rezky Makassar , Alamat Korespondensi : Ns . Edison Siringoringo , S .’

Valarencia Vialytha Pongoh Herman Warouw Rivelino Hame (2019) ‘Perbedaan Stres Kerja Antar Shift Perawat di Ruangan Gawat Darurat Medik RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Widoretno (2018) *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang*. Universitas Airlangga.

Yanto, Arief Rejeki, S. (2017) ‘The Related Factors To Decreased The New Graduate Nurses Work Stress Level Of In Semarang’, *Nurscope : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 3(2), p. 1. doi: 10.30659/nurscope.3.2.1-10.

Warsito E B, (2013). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2) : 107–114. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/1006/1055>