



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2112>

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUANG PERAWAT RSU KINAPIT KOTAMOBAGU

^KMiranda Mamonto¹, Dra. Nurbaety², HJ. Wardiah Hamzah³, Nasruddin Syam⁴

^{1,2,3}Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

⁴Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): mirandaxmamonto@gmail.com

mirandaxmamonto@gmail.com¹, nurbaeti63@gmail.com², wardiah.hamzah@umi.ac.id³, nasruddin.syam@umi.ac.id⁴

ABSTRAK

Konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Kinerja perawat dapat dipengaruhi stres kerja yang merupakan hasil reaksi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungannya. Berdasarkan observasi keseluruhan perawat (para medis) di RSU Kinapit Kotamobagu berjumlah 56 perawat, diperoleh informasi bahwa konflik yang terjadi adalah saat melakukan sebuah pelayanan terhadap pasien, dimana ada yang mau terlibat dan ada juga yang tidak mau terlibat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang perawat RSU Kinapit Kotamobagu tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 56 responden. Data diperoleh menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi square. Hasil analisis uji chi square dengan $\alpha=0,05$ menunjukkan bahwa nilai $p = \text{value}$ untuk pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat perawat nilai $p = 1,000$ dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat nilai $p = 0,000$. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pada variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan variabel stres kinerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSU Kinapit Kotamobagu

Kata Kunci : Konflik kerja, Stres kerja, Kinerja perawat

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 1 September 2020

Received in revised form : 21 September 2020

Accepted : 16 Februari 2021

Available online : 30 Juni 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Work conflict is a form of conflict that occurs in the organization due to differences in goals, communication errors, dependence on work activities, differences in judgment and effective errors. The performance of nurses is influenced by work stress which is the result of reactions and physical consequences of individual failure to adapt to their environment. Based on the overall observation of nurses (the medics) at the Kinapit Kotamobagu hospital totaling 56 nurses. Based on information that the conflict occurred when providing services to patients, where there are those who want to be involved and others who don't want to be involved. This study aims to determine the effect of conflict and work stress on the performance of health workers in the nursing room at the Kinapit Kotamobagu hospital in 2020. The type of research used is quantitative research. Samples of 56 respondents. Data obtained using a questionnaire. Data analysis used univariate and bivariate using chi square test. The results of the chi square test analysis with $\alpha=0,05$ indicates that p -value for the effect of work conflict on the performance of nurses $p=1,000$ and the effect of job stress on the performance of nurses $p=0,000$. From the results of this study, it can be concluded that the work conflict variable has no effect on the performance of nurses and the performance stress variable has an effect on the performance of nurses in the Kinapit Kotamobagu hospital.

Keywords : work conflict, work stress, nurse performance

PENDAHULUAN

Kesehatan kerja merupakan aplikasi dalam penerapan konsep kesehatan dalam masyarakat yang diterapkan dalam suatu tempat kerja, seperti di perusahaan, pabrik, kantor dan rumah sakit WHO menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai “penyakit abad 20” *the American institute of stress* menyatakan bahwa penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Stres kerja adalah pola reaksi psikologis, emosional, kognitif dan perilaku terhadap beberapa aspek kerja, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.¹

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi. Menurut Perwitasari *et al* (2016), bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit maupun puskesmas memiliki risiko stres. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5%, sementara di Hongkong mencapai 41,1%.² PPNI pada tahun 2006 menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, menurut *American National Association for Occupational Health*, bahwa stres kerja tenaga kesehatan (perawat) menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja.³

Dalam Priansa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu pegawai ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekagaraman bagi setiap individu.⁴

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maulana (2015) konflik merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.⁵ Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik.

Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) dalam sebuah organisasi, pegawai. Maupun pimpinan tidak dapat terlepas dari komunikasi yang akan menghubungkan antar pegawai maupun pimpinan untuk melaksanakan tugas masing-masing.⁷

Beberapa program yang harus dicapai oleh perawat tim medis kepada pasien di RSUD Kinapit Kotamobagu. Perawat tim medis dalam RSUD Kinapit Kotamobagu pastinya akan dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi RSUD Kinapit Kotamobagu, dimana dalam pelaksanaan tugasnya tentunya tidak lepas dari suatu konflik yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang berada di dalam RSUD Kinapit Kotamobagu. Akibat dari konflik yang pernah terjadi dapat mempengaruhi kinerja perawat yang mengakibatkan stres kerja. Menurunnya kinerja perawat, terhambatnya pekerjaan, tidak tercapainya target yang telah di rencanakan, serta suasana hati perawat yang tidak baik membuat kinerja perawat kurang maksimal.⁸ Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang perawat RSUD Kinapit Kotamobagu”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*.⁹ Penelitian tersebut diajukan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja perawat tenaga kesehatan di ruang perawat RSUD Kinapit Kotamobagu. Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Kinapit Kotamobagu pada bulan Juni 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tim medis di ruang perawat RSUD Kinapit Kotamobagu sejumlah 56 orang. Dalam penelitian ini menggunakan dua data yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan langsung dilapangan melalui instrumen kuesioner dengan informan terkait. Data primer dalam penelitian adalah data hasil kuesioner konflik kerja dan stres kerja. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi mengumpulkan data mengenai jumlah pegawai, melalui studi pustaka ataupun studi literatur.¹⁰

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, yaitu analisis untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian. Analisis bivariat dilakukan dengan melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Pengumpulan data sebanyak 56 responden yaitu perawat tim medis yang ada di ruang perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu yang diisi menggunakan kuesioner pada tanggal 11 juni 2020. Adapun karakteristik responden yang diambil pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Umur		
≤ 20 Tahun	1	1,8
21-30 Tahun	51	91,1
31-40	4	7,1
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	35,7
Perempuan	36	64,3
Pendidikan Terakhir		
S1	12	21,4
Diploma	44	78,6
Masa Bekerja		
≤ 2 Tahun	37	66,1
3-5 Tahun	15	26,8
6-8 Tahun	4	7,1

Berdasarkan karakteristik responden menurut umur responden bahwa dari 56 responden terbanyak pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 51 responden (91,1%), dan distribusi terkecil pada kelompok umur ≤ 20 tahun sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu adalah berusia 21-30 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin pada penelitian ini adalah Laki-laki 20 perempuan 36 sesuai dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 56 responden.

Berdasarkan karakteristik responden data mengenai pendidikan terakhir yang dimiliki responden, menunjukkan bahwa jumlah responden dari 56. Responden terbanyak yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 44 responden (78,6%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 responden (21,4%).

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden, paling banyak pada kategori ≤ 2 tahun sebesar (66,1%) dibandingkan dengan kategori 3-5 tahun (15%) dan yang terendah dengan kategori 6-8 tahun sebanyak (7,1%). Hal ini menunjukkan bahwa dari masa kerja responden perawat tim medis di ruang perawat terbanyak adalah ≤ 2 tahun sebanyak 37 responden (66,1%).

Tabel 2. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Konflik Kerja		
Rendah	29	51,8
Tinggi	27	48,2
Stres Kerja		
Rendah	25	44,6
Tinggi	31	55,4
Kinerja Perawat		
Rendah	34	60,7
Tinggi	22	39,3
Total	37	100,00

Berdasarkan variabel Konflik kerja menunjukkan bahwa yang memiliki Konflik kerja rendah

sebanyak 29 responden (51,8%) dan yang tinggi sebanyak 27 responden (48,2%). Berdasarkan variable Stres kerja menunjukkan bahwa yang memiliki Stres kerja rendah sebanyak 25 responden (44,6%) dan yang tinggi sebanyak 31 responden (55,4%). Berdasarkan variabel Kinerja perawat menunjukkan bahwa responden yang memiliki Kinerja pada kategori rendah sebanyak 34 responden (60,7%) terdistribusi lebih banyak dibandingkan dengan Kinerja pada kategori tinggi sebanyak 22 responden (39,3%).

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Cukup		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Konflik Kerja							
Rendah	18	62,1	11	37,9	29	100	1,000
Tinggi	16	59,3	11	40,7	27	100	
Stres Kerja							
Rendah	6	24,0	19	76,0	25	100	0,000
Tinggi	28	90,3	3	9,7	31	100	

Berdasarkan variabel pengaruh Konflik kerja perawat pada kategori rendah sebanyak 29 orang memiliki konflik kerja pada kategori rendah sebesar 62,1% lebih besar dibandingkan pada kategori cukup yaitu sebanyak 27 orang memiliki konflik kerja pada kategori tinggi sebesar 59,3%. Dengan nilai $p = 1,000$, karena nilai $p < 0,05$ maka secara statistik bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan variabel Stres kerja perawat pada kategori rendah sebanyak 25 orang memiliki kinerja perawat pada kategori cukup sebesar 24,0% lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat pada kategori rendah, sedangkan stres kerja perawat pada kategori tinggi sebanyak 31 orang memiliki kinerja perawat pada kategori cukup sebesar 90,3% lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat pada kategori rendah. Dengan nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < 0,05$ maka secara statistik bahwa ada pengaruh stres terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Konflik kerja

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 1,000$ karena nilai $p < 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga konflik kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori L.Dotulong (2017) menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Konflik yang memiliki pengaruh positif yaitu dimana konflik tersebut dapat membuah perawat memahami perawat lain dengan lebih baik, memberi cara berpikir yang kritis, meningkatkan kreativitas, dan manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik.¹¹ Hal tersebut tergantung bagaimana cara mengatur dan mengarahkan konflik tersebut sehingga menjadi konflik yang dapat bermanfaat bagi RSUD Kinapit Kotamobagu dan perawat.

Jika dilihat berdasarkan umur, maka yang terbanyak adalah kelompok umur 21-30 tahun. Pada

interval usia tersebut berarti responden didominasi oleh ibu-ibu muda, meski begitu, para ibu muda tetap memiliki dilema, sekalipun menjadikan keluarga prioritas, tuntutan ekonomi dan pekerjaan membuat mereka tetap harus profesional dalam bekerja.

Dilihat dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan dan dari masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja ≤ 2 tahun. Hal ini memungkinkan responden untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan keperawatan yang lebih tinggi lagi dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan. Selain itu teori dari Christine (2015) mengatakan masa kerja dapat memberi pengalaman sehingga makin lama orang bekerja dapat makin cakap dan terampil di bidang pekerjaan itu, jadi pengalaman yang diperoleh selama masa bekerja besar artinya dalam peningkatan kemampuan kerja pegawai.¹²

Namun dalam penelitian ini juga menunjukkan sebanyak 27 Responden (48,2%) dengan konflik kerja tinggi. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Van Dyne Yavas *et al*, yang menyatakan bahwa orang yang mengalami konflik interpersonal dan ketegangan di tempat kerja cenderung fokus pada aktivitas kerja mereka untuk melindungi diri dari ketegangan lebih lanjut dan untuk mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada 29 responden (51,8%) dengan konflik rendah namun memiliki kinerja kurang baik. Hal ini berarti ada faktor lain yang memengaruhi kinerja seseorang, menurut Gibson ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, selain faktor psikolog terdapat faktor individu dan faktor organisasi

Stres Kerja

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,000$ karena nilai $p < 0,05$, dimana derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga stres kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu. Hasil penelitian ini sesuai dari Ummu Hany (2011), tentang stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. Jika seorang perawat yang memiliki konflik kemungkinan besar memiliki stres kerja.¹³

Namun dalam penelitian ini juga menunjukkan sebanyak 31 responden (55,4%) dengan stres tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyebab stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya lingkungan fisik, peran atau tugas yang diterima, karakteristik pribadi dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Selanjutnya, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada 25 responden (44,6%) dengan stres rendah. Hal ini menguatkan kajian yang dilakukan Dwi Septi (2014), bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh faktor lingkungan fisik dan faktor tuntutan peran atau tugas.¹⁴

Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sophia (2009) bahwa dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada dampak

negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.¹⁵

Konflik dan stres kerja pada responden, yaitu antara lain beban kerja yang overload dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja perawat. Mendukung dari penelitian Mulat Hendrawati (2015) tentang hubungan tingkat stres perawat dengan kinerja perawat di RS Marga Husada. Namun, dapat diamati perawat wanita yang ada masih memiliki waktu luang untuk berdiskusi atau ngobrol dengan perawat lain dan mampu menyelesaikan peran dan tugas pekerjaannya, sehingga perawat wanita yang ada mampu mengendalikan stres yang ada.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh konflik dan stres terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang perawat RSUD Kinapit Kotamobagu, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada konflik kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu dan terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kinapit Kotamobagu.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran dari peneliti adalah bagi seluruh perawat, sebaiknya menjaga hubungan kerja yang baik agar senantiasa tercipta lingkungan kerja yang harmonis, bagi instansi terkait diharapkan agar pihak Rumah Sakit dapat memperhatikan mengenai sumber daya manusia yakni dari konflik kerja dan stres kerja. Pihak pimpinan Rumah Sakit dapat membantu perawat untuk meminimalisir stres kerja sehingga kinerja perawat bagus dan dapat mencapai tujuan dari suatu instansi, dengan ini pula perawat merasakan kinerja yang baik di Rumah Sakit. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperdalam penelitian ini dengan memberikan solusi mengenai cara untuk meminimalisir stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Kinapit Kotamobagu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aisyiyah. Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Tenaga Bidang Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Umum dan Kesehatan*.2018; Vol.3.No.2.
2. Jundillah Z, Ahmad L, Saktiawan L. Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. *J Ilm Mhs Kesehat Masy Unsyiah*. 2017;2(6):198301.
3. Budiyanto, A.J.M. Rattu JMLU. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. 2019;8(3):1–18.
4. Kalendesang M, Bidjuni H, Malara R. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *J Keperawatan UNSRAT*. 2017;5(1):108714.
5. Maulana M S. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). 2015.
6. Sari R, Yusran S, Ardiansyah R. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. *J Ilm Mhs Kesehat Masy Unsyiah*. 2017;2(6):186177.
 7. Ardiansyah Okta D. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *J Bisnis dan Manaj [Internet]*. 2018;VOL.3 No.1(4):16–30.
 8. Indrasari M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka: Yogyakarta.
 9. Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 10. Srimiatun TP. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Adm Bisnis, Politek Negeri Madiun [Internet]*. 2017;1(1):19–28.
 11. Rina, Abdullah R, Ahri RA. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018. 2019;14:288–93.
 12. Worang LS, Repi AL, Dotulong LOH, Manajemen J, Sam U, Manado R. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2017;5(3):3038–47.
 13. Gofur A. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J Ris Manaj dan Bisnis Fak Ekon UNIAT*. 2018;3:295–304.
 14. Runtuwene KS, Kolibu FK, Sumampouw OJ. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. 2019;7(5).
 15. Goni DD, Kolibu FK, Kawatu PAT. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *J KESMAS*. 2019;8(6):478–83.
 16. Christine WS, Oktorina M, Mula I. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). Pengaruh Konflik Pekerj dan Konflik Kel Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerj Kel Sebagai Interv Var (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). 2010;12(2):121–32.