



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph5202>

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI
RSUP DR. TADJUDDIN CHALID

^KRizka Amaliyah¹, Sumiaty², Rezky Aulia Yusuf³, Mansur Sididi⁴, Andi Sani⁵

^{1,4} Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3} Peminatan Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

⁵ Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): rizkamaliyah0906@gmail.com

rizkamaliyah0906@gmail.com¹, sumiatysudirman@gmail.com², rezkyauliayusuf@gmail.com³,
mansursididi@umi.ac.id⁴, andi.sani@umi.ac.id⁵

ABSTRAK

Stres kerja terjadi dari ketidaksesuaian antara tuntutan dengan tekanan serta ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan. Tenaga kesehatan terutama perawat, mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor pekerjaan, faktor individu, faktor luar pekerjaan, dan faktor pendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tahun 2022. Jenis penelitian ini adalah “*observational analytic*” dengan rancangan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Sampel diperoleh dengan metode *accidental sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 109 perawat. Pengolahan data menggunakan software SPSS dalam analisis univariat dan bivariat dengan uji korelasi *chi-square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor pekerjaan (tuntutan mental = 0.325, beban kerja = 0.984, konflik interpersonal = 0.733, kesempatan kerja = 0.202, dan shift kerja = 0.514), faktor luar pekerjaan (0.262), faktor individu (jenis kelamin = 1, umur = 0.690, status pernikahan = 0.350, dan masa kerja = 0.760), dan faktor pendukung (0.325).

Kata kunci : Stres Kerja, Perawat, Rumah Sakit

Article history :

Received : 9 September 2022

Received in revised form : 3 Mei 2023

Accepted : 18 April 2024

Available online : 30 April 2024

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

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



ABSTRACT

Job stress occurs from a mismatch between demands and pressure as well as a mismatch of knowledge and abilities. Health workers, especially nurses, have a very high risk of stress, because nurses have very high duties and responsibilities for the safety of human life. There are several factors that cause work stress, namely work factors, individual factors, factors outside of work, and supporting factors. This study aims to determine what factors are associated with work stress on nurses at RSUP Dr. Tadjuddin Chalid in 2022. This type of research is "observational analytic" with a cross-sectional design. The population in this study were all nurses at RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. The sample was obtained by accidental sampling method, with a total sample of 109 nurses. Data processing using SPSS software in univariate and bivariate analysis with chi-square correlation test. The results of this study indicate that there is no relationship between work factors (mental demands = 0.325, workload = 0.984, interpersonal conflicts = 0.733, job opportunities = 0.202, and work shifts = 0.514), factors outside work (0.262), individual factors (type of gender = 1, age = 0.690, marital status = 0.350, and years of service = 0.760), and supporting factors (0.325).

Keywords: Work stress, Nurse, Hospital.

PENDAHULUAN

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan¹. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja². Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan.

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya yaitu meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak dapat menanggulunginya) cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.¹

Lebih jauh, menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah, 2017, mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap kelas III RS. X Jakarta tahun 2017 menunjukkan bahwa 53,3% perawat mengalami stres tinggi dan terdapat 4 variabel yang menjadi faktor stres kerja yaitu ketidakpastian pekerjaan, kemampuan yang tidak digunakan, tanggung jawab terhadap orang lain dan dukungan sosial. Sedangkan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja adalah kemampuan yang tidak digunaka.² Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa beberapa 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.³

Penelitian dari National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)⁴ menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Meningkatnya stres kerja juga karena

dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan perawat mengalami stres kerja. Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.⁵

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada 14 perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid diketahui bahwa 3 orang perawat (21,5%) mengalami stres kerja tingkat sedang. Sedangkan 11 perawat (78,5%) mengalami stres kerja tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan stres kerja yang dirasakan oleh perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid.

Upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari dampak stres kerja diantaranya 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 produktifitas organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta faktor – faktor yang berhubungan dengannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor penyebab stres pada perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tahun 2022.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode observasional analitik dengan rancangan *cross-sectional*. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid sebanyak 142 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Responden ini diambil sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Syarat yang ditetapkan oleh peneliti adalah perawat yang bekerja di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar dan bersedia menjadi objek penelitian. Rumus yang digunakan adalah rumus slovin sehingga sebanyak 105 Perawat yang akan dijadikan responden. Analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL PENELITIAN**Analisis Univariat****Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Status Pernikahan, Masa Kerja, Tuntutan Mental, Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Kesempatan Kerja, Shift Kerja, Aktivitas Luar Pekerjaan, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Tahun 2022

Variabel	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	85	73,9
	Laki-Laki	30	26,1
Umur	20 - 29 Tahun	14	12,2
	30 - 39 Tahun	51	44,3
	40 - 49 Tahun	35	30,4
	> 49 Tahun	15	13
Status Pernikahan	Tidak Menikah	10	8,7
	Menikah	105	91,3
Masa Kerja	< 1 Tahun	6	5,2
	1 - 10 Tahun	68	59,1
	11 - 20 Tahun	30	26,1
	21 - 30 Tahun	10	8,7
	> 30 Tahun	1	0,9
Tuntutan Mental	Ada	3	2,6
	Tidak Ada	112	97,4
Beban Kerja	Ada	49	42,6
	Tidak Ada	69	57,4
Konflik Interpersonal	Ada	89	77,4
	Tidak Ada	26	22,6
Kesempatan Kerja	Ada	108	93,9
	Tidak Ada	7	6,1
Shift Kerja	Ada Shift	88	76,5
	Tidak Ada Shift	27	23,5
Aktivitas Luar Ruangan	Ada	95	82,6
	Tidak Ada	20	17,4
Dukungan Sosial	Ada	3	2,6
	Tidak Ada	112	97,4
Stres Kerja	Ringan	101	87,8
	Sedang	14	12,2
Total		115	100

Analisis Bivariat**Tabel 2.** Hubungan Antara Stres Kerja dengan Jenis Kelamin, Umur, Status Pernikahan, Masa Kerja, Tuntutan Mental, Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Kesempatan Kerja, Shift Kerja, Aktivitas Luar Pekerjaan, dan Dukungan Sosial di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Tahun 2022

Variabel	Kategori	Stres Kerja				P-Value
		Ringan		Sedang		
		n	%	n	%	
Jenis Kelamin	Perempuan	74	87,1	11	12,9	1
	Laki-Laki	27	90	3	10	
Umur	Muda	87	87	13	13	0,690
	Tua	14	93,3	1	6,7	
Status Pernikahan	Tidak Menikah	8	80	2	20	0,350
	Menikah	93	88,6	12	11,4	
Masa Kerja	Baru	39	86,7	6	13,3	0,760
	Lama	62	88,6	8	11,4	
Tuntutan Mental	Ada	2	66,7	1	33,3	0,325
	Tidak Ada	99	88,4	13	11,6	
Beban Kerja	Ada	43	87,8	6	12,2	0,984
	Tidak Ada	58	87,9	8	12,1	
Konflik Interpersonal	Ada	77	86,5	12	13,5	0,733
	Tidak Ada	24	92,3	2	7,7	
Kesempatan Kerja	Ada	96	88,9	12	11,1	0,202
	Tidak Ada	5	71,4	2	28,6	
Shift Kerja	Ada Shift	76	86,4	12	13,6	0,514
	Tidak Ada Shift	25	92,6	2	7,4	
Aktivitas Luar Pekerjaan	Ada	85	89,5	10	10,5	0,262
	Tidak Ada	16	80	4	20	
Dukungan Sosial	Ada	2	66,7	1	33,3	0,325
	Tidak Ada	99	88,4	13	11,6	
Total		104	100	11	100	

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Faktor-Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja

Hubungan Antara Tuntutan Mental dengan Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 115 responden yang tidak ada tuntutan mental dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 13 perawat (11,6%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 99 perawat (88,4%), dan yang ada tuntutan mental dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 1 perawat (33,3%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 2 perawat (66,7%).

Hasil analisis bivariat menunjukkan tuntutan mental tidak berhubungan dengan stres kerja (P -Value = 0,325). Hal ini tidak sejalan dengan Silino Amairah (2020)⁶ berdasarkan hasil uji bivariat memperoleh p -value 0,011 yang berarti ada hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja. Namun hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nur Azizah (2017)⁷ yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara tuntutan mental dan stres kerja disebabkan oleh pekerja yang sudah terbiasa dengan tekanan pekerjaan yang dirasakan sehingga tidak menganggap tuntutan mental sebagai penyebab utama stres yang mereka rasakan akibat pekerjaan.

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari 115 responden yang tidak ada beban kerja dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 8 perawat (12,1%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 58 perawat (87,9%), dan yang ada beban kerja dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 6 perawat (12,2%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 43 perawat (87,8%).

Hasil analisis bivariat menunjukkan beban kerja tidak berhubungan dengan stres kerja (P -Value = 0,984). Meskipun variabel beban kerja tidak berhubungan dengan stres kerja, beban kerja dapat meningkatkan stres kerja yang dialami oleh perawat. Hal ini terjadi dikarenakan adanya kebosanan yang dirasakan oleh perawat. Kebosanan merupakan salah satu potensi stress yang dapat menyebabkan ketidakpuasan bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kebosanan yaitu dengan mengubah karakteristik pekerjaan agar lebih menstimulasi, menantang, dan berarti bagi pekerja.⁸

Hubungan Antara Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja

Menurut hasil analisis bivariat menunjukkan konflik interpersonal tidak berhubungan dengan stres kerja (P -Value = 0,733). Meskipun variabel konflik interpersonal tidak berhubungan dengan stres kerja, namun konflik yang seringkali terjadi yaitu adanya perselisihan antar tim kerja didalam unit kerja. Konflik tersebut dapat meningkatkan stres kerja yang dialami oleh perawat.

Untuk mencegah timbulnya dampak yang merugikan akibat adanya konflik interpersonal, maka pihak manajemen rumah sakit harus melakukan langkah pengendalian dengan cara melakukan komunikasi yang efektif dengan perawat yang berselisih.⁹ Melalui komunikasi yang efektif, maka pihak manajemen rumah sakit dapat menggali informasi mengenai perselisihan yang dihadapi antar perawat tersebut. Untuk penyelesaian lanjutan, strategi yang dapat diterapkan yaitu penyelesaian dengan mengambil jalan tengah atau menggunakan peraturan rumah sakit yang berlaku sebagai penyelesaiannya.¹⁰

Hubungan Antara Kesempatan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kurangnya kesempatan kerja dengan stres kerja ($P\text{-Value} = 0,202$). Artinya, semakin tinggi kekhawatiran terhadap kurangnya kesempatan kerja maka akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh perawat.

Kekhawatiran akibat kurangnya kesempatan kerja yang terjadi terus-menerus dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi perawat yang merasakannya. Maka dari itu, para perawat diharapkan mampu mengatasi perasaan khawatir dengan melakukan penenangan pikiran seperti meditasi, pelatihan relaksasi autogenik dan pelatihan relaksasi neuromuscular.¹¹

Hubungan Antara Shift Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa shift kerja tidak berhubungan dengan stres kerja ($P\text{-Value} = 0,514$). Hal ini sejalan dengan Nur Azizah (2017)⁷ menemukan bahwa meskipun pekerja shift merasakan kelelahan akan tetapi tidak ditemukan adanya perbedaan gejala berarti dibandingkan dengan pekerja non-shift. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh R. Yuda (2017)¹² membuktikan terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja dengan $p\text{-value}$ 0,001 selain itu dibuktikan juga shift malam beresiko lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan shift pagi ataupun siang. Pada penelitian ini, tidak terdapatnya hubungan antara shift kerja dengan stres kerja karena pekerja shift sudah beradaptasi dengan baik terhadap jadwal mereka yang harus bergilir.

Hubungan Antara Faktor Luar Pekerjaan dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa aktivitas diluar pekerjaan tidak berhubungan dengan stres kerja ($P\text{-Value} = 0,262$). Aktivitas diluar pekerjaan seperti peristiwa kehidupan pribadi dapat menjadi tekanan bagi individu dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres. Oleh karena itu, perawat dapat menambah kegiatan di luar pekerjaan guna mendapatkan dukungan sosial yang berfungsi sebagai bantalan penahan stres akibat pekerjaan.¹³

Hubungan Antara Faktor-Faktor Individu dengan Stres Kerja

Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ($P\text{-Value} = 1$). Hal ini terjadi karena tidak terdapatnya perbedaan jumlah beban kerja antara kedua jenis kelamin, sehingga jenis kelamin tidak mempengaruhi stres kerja yang mereka alami. Sedangkan menurut ILO (2001)¹⁴, perempuan lebih beresiko mengalami stres yang dapat berdampak pada timbulnya penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Adapun faktor yang menyebabkan perempuan rentan mengalami stres kerja yaitu, peranan dalam merawat keluarga, kemampuan mengontrol pekerjaan yang rendah, semakin banyaknya perempuan menduduki jabatan penting, serta adanya diskriminasi terhadap perempuan.¹⁵

Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan antara umur dengan stres kerja. ($P\text{-Value} = 0,690$). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silino Amirah (2020)⁶ yang

menyebutkan bahwa umur tidak berhubungan dengan stres kerja dengan *p-value* 0,490. Namun tidak sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Asri Karima (2018)¹⁶ yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja dengan *p-value* 0,012.

Tidak berhubungannya umur dengan stres kerja dikarenakan semua responden melakukan pekerjaan yang serupa dan tidak adanya perbedaan tuntutan pekerjaan yang diterima oleh perawat berusia muda dan tua, hal inilah yang membuat tidak adanya hubungan yang signifikan antara umur dan stres kerja.

Hubungan Antara Status Pernikahan dengan Stres Kerja

Menurut hasil analisis bivariat didapatkan hasil bahwa tidak adanya hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja (*P-Value* = 0,350).

Tidak adanya hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dapat disebabkan karena status pernikahan dapat mempengaruhi perilaku seseorang baik secara positif maupun negatif tergantung bagaimana seseorang menilai suatu masalah. Status pernikahan berpengaruh terhadap perilaku seseorang baik secara positif maupun negatif. Pasangan dengan pernikahan yang berjalan dengan baik dapat saling memberikan dukungan emosional yang positif sehingga mampu meringankan tekanan yang ada di lingkungan kerja.

Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja (*P-Value* = 0,760). Hal ini bisa terjadi dikarenakan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada perawat tidak bergantung pada masa kerja. Pekerja baru maupun lama tidak memiliki perbedaan beban kerja yang signifikan. Oleh karena itu, lama atau baru masa kerja tidak dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat.

Hubungan Antara Faktor Pendukung dengan Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 115 responden yang tidak ada dukungan sosial dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 13 perawat (11,6%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 99 perawat (88,4%), dan yang ada dukungan sosial dan mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 1 perawat (33,3%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 2 perawat (66,7%).

Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja (*P-Value* = 0,325). Hal ini dapat terjadi dikarenakan dukungan sosial yang dimiliki oleh para pekerja tidak mampu mengurangi perasaan stres yang diakibatkan tingginya faktor pekerjaan, seperti jumlah beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, dan kurangnya kesempatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor pekerjaan, faktor aktivitas luar pekerjaan, faktor individu, dan faktor pendukung tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan stres kerja, akan tetapi pihak manajemen rumah sakit sebaiknya melakukan langkah pencegahan dan pengendalian untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dialami para perawat. Saran untuk rumah sakit agar melakukan evaluasi terhadap uraian kerja perawat dan komunikasi yang efektif secara rutin setiap

briefing sebelum kerja. Komunikasi yang efektif dibangun untuk menyampaikan peran dan tanggung jawab perawat secara jelas, menyampaikan hambatan yang dirasakan selama melakukan pekerjaan, serta melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Said RM, El-shafei DA. Stres karena pekerjaan , kepuasan kerja , dan niat untuk pergi : perawat bekerja di garis depan selama pandemi COVID-19 di Kota Zagazig , Mesir. 2020;(2001):8791–801.
2. Goldman, Ian. and Pabari M. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RUMKIT TK II putri hijau KESDAM I/BB Medan. 2021;
3. Titasari NA, Fani T. Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 Pada Petugas Rekam Medis. Prosiding Diskusi Ilmiah. 2021;1(1):74–81.
4. NIOSH. Kunci skor untuk kuesioner stress kerja niosh generic 1. 1999;65.
5. Febriani S. Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017. 2017. xiii–87.
6. Silino Amirah. Factors Affecting Stress Levels In Health Personnel At RSUD Daya Makassar During COVID-19 Pandemic. 2020;
7. Nur Azizah. Faktor - faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X. Occupational Medicine. 2017;53(4):130.
8. Desima R. Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat. Jurnal Keperawatan. 2018;4(1):43–55.
9. Alberta Government. Psychosocial hazard. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work. 2018;
10. Sodikin. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT X Tahun 2014. UIN Maulana Malik Ibrahim. 2014;39(1):1–15.
11. Hanggoro AY, Suwarni L, Selviana S, Mawardi M. Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 pada Tenaga Kesehatan: A Studi Cross-Sectional di Kota Pontianak. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia. 2020;15(2):13.
12. Yuda R. Aktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk Ii Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan. 2017;(2017):6.
13. Sipayung AVF. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Skor Ansietas Pada Tenaga Medis Yang Merawat Pasien Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Vol. 2019. 2020.
14. ILO. Workplace Stress: A Collective Challenge. In Workplace Stress: A Collective Challenge World. 2016.
15. Suhendra AD, Asworowati RD, Ismawati T. Faktor-Faktor Individual Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan RS X Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. Akrab Juara. 2020;5(1):43–54.
16. Karima A. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014. 2018;xiv–196.