

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT

Fatima Nuraini Sasmita<sup>1\*</sup>, Ade Herman Surya Dereja<sup>2</sup>, Ida Rahmawati<sup>3</sup>, Dian Dwiana Maydinar<sup>4</sup>, Erollah Oktobero<sup>5</sup>

STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

\*Corresponding Author: [nurainiasmita24@gmail.com](mailto:nurainiasmita24@gmail.com)

### ABSTRAK

Stres merupakan suatu respon yang tidak spesifik, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan fisik atau psikologi pada seseorang dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional* dan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria inklusi dan eklusi pada 42 responden. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap safe, marwah, mina dan raudah. Hasil Penelitian didapatkan : bahwa pada perawat pelaksana yaitu stres Berat berjumlah 2 orang (4,8%), Ringan berjumlah 36 orang (85,7%), Sedang berjumlah 4 orang (9,5%) dan kinerja pada perawat didapat : kinerja Baik berjumlah 36 orang (85,7%), Cukup berjumlah 4 orang (9,5%), Kurang berjumlah 2 orang (4,8%). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument kemudian ditabulasi dengan dengan uji *Rank Spearman (rho)* didapat nilai  $Rho = -0,710$  dengan  $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit.

**Kata Kunci :** Stress Kerja, Kinerja Perawat

### ABSTRACT

*Stress is a non-specific response, connected by individual psychological characteristics or processes, which is a consequence of any external action, situation, or event that causes physical or psychological demands on a person and performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee. in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to them. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and the performance of nurses at the Hospital. This type of research is quantitative with a cross sectional design and uses a purposive sampling technique with inclusion and exclusion criteria for 42 respondents. The population of this study were nurses in the inpatient room of Safa, Marwah, Mina and Raudah. The results of the study found: that the implementing nurses were 2 people (4.8%), Mild (36 people) (85.7%), Moderate were 4 people (9.5%) and the performance of the nurses was obtained: Good performance. amounted to 36 people (85.7%), Enough amounted to 4 people (9.5%), Less amounted to 2 people (4.8%). Data collection techniques using a questionnaire as an instrument then tabulated with the Spearman Rank test (rho) obtained the value of  $Rho = -0.710$  with  $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$  means significant, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, thus it can be concluded that There is a relationship between work stress and the performance of nurses in the Hospital.*

**Keywords :** Work Stress, Performance Nurses

### PENDAHULUAN

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. Dalam Desima (2013) berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional.

Perawat memiliki tupoksi yang harus dijalankan. Tupoksi perawat dapat berjalan sesuai dengan harapan jika perawat memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Budiono, 2015). Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan adalah sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi (Manurung, 2011).

Adapun data yang berdasarkan data *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa stres karyawanan merupakan penyakit abad ke dua puluh dan telah menjadi wabah global (global epidemics) sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016).

Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2018 melaporkan terjadinya krisis tenaga kesehatan secara global termasuk insiden kekurangan perawat lebih dari setengah karyawan pada negara industri mengalami stres kerja. Hampir 11 juta orang mengalami stres kerja di Amerika Serikat dan dikatakan bahwa stres kerja merupakan masalah terbesar dan terpenting dalam kehidupan. Stres kerja dapat dihubungkan dengan masalah psikologi dan fisik. Profesi yang turut mengalami stres kerja salah satunya yaitu perawat. Beberapa hal yang dapat menjadi pencetus kondisi stres pada perawat, yaitu tingginya beban kerja, risiko terinfeksi penyakit, permasalahan dalam keluarga, jauhnya tempat tinggal dari tempat kerja, kemacetan lalu lintas, serta fasilitas yang kurang di tempat kerja.

Menurut Perwitasari (2018) bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5 sementara di Hongkong mencapai 41,1%. Banyak faktor-faktor yang menyebabkan stres pada karyawan, yang berasal dari factor intrinsic seperti usia, jenis kelamin, pendidikan. Dan status perkawinan. Faktor ekstrinsik pekerja seperti masa kerja, beban kerja, shift kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja (Hamali, 2018).

Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI (2010) sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu. Stres kerja juga merupakan penentu penting timbulnya depresi, penyebab keempat terbesar timbulnya penyakit di seluruh dunia. Penyebab stres kerja perawat adalah indikator gejala stres berdasarkan gejala fisik, gejala psikologis, gejala perilaku. Beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang berisiko, shift kerja yang berlebihan, hal tersebut menunjukkan stres yang berhubungan dengan aktivitas dan lingkungan fisik. Sedangkan hubungan dengan dokter dan teman sejawat karena komunikasi buruk dapat menyebabkan stres yang berhubungan dengan mental (Azizpour, 2013). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja Rumah Sakit.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analitik korelatif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh perawat pelaksana di empat ruangan rawat inap di Rumah Sakit berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji normalitas, analisis univariat dan analisis bivariate menggunakan uji *Rank Spearman (rho)*.

## HASIL

### Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi tentang variabel dependen (Stres Kerja) dan variabel independen (Kinerja) Perawat Pelaksana di Rumah Sakit.

**Tabel 1 Stres Kerja Berdasarkan Gejala Fisik**

Stres Kerja	F	%
Berat	2	4.8%
Ringan	34	81.0%
Sedang	6	14.3%
Total	42	100%

Dari tabel stres kerja fisik di atas dapat diketahui: Bahwa perawat pelaksana yang mengalami Stres Berat berjumlah 2 orang (4,8%), Ringan berjumlah 34 orang (81,0%), Sedang berjumlah 6 orang (14,3%).

**Tabel 2 Stres Kerja Berdasarkan Gejala Psikologi**

Stres Kerja	F	%
Berat	1	2.4%
Ringan	36	85.7%
Sedang	5	11.9%
Total	42	100%

Dari tabel stres psikologi di atas dapat diketahui: Bahwa perawat pelaksana yang mengalami Stres Berat berjumlah 1 orang (2,4%), Ringan berjumlah 36 orang (85,7%), Sedang berjumlah 5 orang (11,9%).

**Tabel 3 Stres Kerja Berdasarkan Gejala Perilaku**

Stres Kerja	F	%
Berat	3	7.1%
Ringan	35	83.3%
Sedang	4	9.5%
Total	42	100%

Dari tabel stres perilaku di atas dapat diketahui: Bahwa perawat pelaksana yang mengalami Stres Berat berjumlah 3 orang (7,1%), Ringan berjumlah 35 orang (83,3%), Sedang berjumlah 4 orang (9,5%).

**Tabel 4 Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana**

Stres Kerja	F	%
Berat	2	4.8%
Ringan	36	85.7%
Sedang	4	9.5%
Total	42	100%

Dari tabel stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa perawat pelaksana yang mengalami Stres Berat berjumlah 2 orang (4,8%), Ringan berjumlah 36 orang (85,7%), Sedang berjumlah 4 orang (9,5%).

**Tabel 5 Kinerja Perawat Pelaksana**

Kinerja Perawat	F	%
Baik	36	85.7%
Cukup	4	9.5%
Kurang	2	4.8%
Total	42	100%

Dari tabel 5 kinerja perawat pelaksana di atas dapat bahwa perawat pelaksana yang mengalami kinerja Baik berjumlah 36 orang (85,7%), Cukup berjumlah 4 orang (9,5%), Kurang berjumlah 2 orang (4,8%).

## ANALISIS BIVARIAT

Analisis bivariat adalah metode yang digunakan untuk melihat adakah hubungan antara variabel independent (Stres Kerja) dan variabel dependent (Kinerja). Dengan melihat hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rshd (harapan dan do'a) kota bengkulu maka analisis data dengan analisis *Rank Spearman (rho)* untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan uji statistic *Contingency Coefficient (C)* dan untuk mengetahui faktor resiko dihitung RP (Rasio Prevalen)

**Tabel 7 Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Crosstabulation**

		Kinerja Perawat			Total
		Baik	Cukup	Kurang	
Stres Kerja	Berat	0	0	2	2
	Ringan	36	0	0	36
	Sedang	0	4	0	4
Total		36	4	2	42

Dari tabel orang stres kerja berat semuanya kinerjanya kurang, Dari 36 orang stres kerja ringan semuanya kinerjanya baik, Dari 4 orang stres kerja sedang semuanya kinerjanya cukup. Karena tabel kontingensi 3x3 dan syarat Uji Pearson Chi-square tidak terpenuhi (8 cells (88,9%) have expected count less than 5), maka untuk mencari koefisien korelasi (hubungan) antara stres kerja dengan kinerja perawat digunakan analisis korelasi *Rank Spearman (rho)*.

Hasil analisis korelasi (hubungan) antara stres kerja dengan kinerja perawat didapat nilai koefisien korelasi  $\rho = -0,710$  dengan  $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$  signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan : Ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit. Nilai  $\rho$  negatif artinya jika stres meningkat maka kinerja perawat menurun dan sebaliknya, dan kategori hubungannya erat.

## PEMBAHASAN

Hasil koesoner pada penelitian dari 42 responden perawat pelaksana yang bertugas diruang rawat inap Rumah Sakit terdapat 2 orang (4,8%) perawat stres kerja berat semuanya kinerjanya kurang, dan 36 orang (85,7%) perawat dengan stres kerja ringan semuanya kinerjanya baik, serta 4 orang (9,5%) perawat dengan stres kerja sedang semuanya kinerjanya cukup.

Bedasarkan hasil untuk mencari koefisien korelasi (hubungan) antara stres kerja dengan kinerja perawat digunakan analisis korelasi *Rank Spearman (rho)*. Dengan hasil analisis korelasi (hubungan) antara stres kerja dengan kinerja perawat didapat nilai koefisien korelasi  $\rho = -0,710$  dengan  $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$  signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSHD Kota Bengkulu. Nilai  $\rho$  negatif artinya jika stres meningkat maka kinerja perawat menurun dan sebaliknya, dan kategori hubungannya erat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dalimunthe (2015), dimana hasil penelitian pada perawat pelaksana di RSUD Permata Bunda Medan sebagian besar mengalami stres kerja sedang dan kinerja perawat sebagian besar pada kategori cukup. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Permata Bunda Medan tahun 2015 dan juga memiliki nilai koefisien negatif,  $r = -0,511$  artinya stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Rahman (2013) menunjukkan mayoritas perawat mengalami stres kerja dalam kategori sedang dan kinerja perawat mayoritas dalam kategori cukup. Hasil uji korelasi *Spearman Rho* menyatakan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat ( $p = 0,001$  dan  $r = -0,831$ ).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Perwitasari (2016) penelitian ini sejalan dengan penelitian Wollah, Rompas, dan Kallo (2017), hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada perawat di instalasi gawat darurat dan intensive care unit RSUD pancaran kasih GMIM Manado, sejalan dengan penelitian Fajrilah dan Nurfiriani, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan kesehatan, saran untuk tenaga perawat agar lebih mengantisipasi atau menyelesaikan stres yang dialami dengan mekanisme koping yang adaptif sehingga tidak berpengaruh negative pada pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan professional.

Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat dalam kategori lemah Karena nilai  $\rho = 0,377$  terletak dalam interval 0,20-0,40 maka kategori hubungan adalah lemah, sedangkan  $1 - 0,377 = 0,623$  disebabkan oleh faktor lain.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang memegang peranan penting dalam upaya pembangunan kesehatan dan perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan manusia. Perawat yang mengalami stres kerja ringan dapat mengasilkan kinerja yang baik maka sebaliknya apabila perawat mengalami stres kerja berat maka akan berdampak pula terhadap kinerjanya dan dapat mengurangi



kualitas dari rumah, maka dari itu diharapkan kepada tenaga kesehatan khususnya perawat yang berada di ruangan melati dan seruni untuk bekerja dengan baik, mengesampingkan masalah pribadi agar tidak berpengaruh terhadap kinerjanya di rumah sakit, dan membina hubungan yang baik terhadap rekan kerja baik itu sesama perawat, staf, dan atasan. Agar tercipta lingkungan yang nyaman ditempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Riza (2015) di RS Wijaya Kusuma Jawa Timur, tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, adanya hubungan yang signifikan dan memiliki pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja dengan nilai korelasi negatif di RS Wijaya Kusuma tahun 2015. Perawat juga mempunyai kesibukan mengurus administrasi pasien yang menyebabkan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan asuhan keperawatan yang optimal. Hal tersebut terjadi karena banyaknya dokumentasi keperawatan yang harus ditulis dan perawat hanya menulis apa yang menurut mereka penting seperti pada lembar rekam medis diagnosis dan implementasi asuhan keperawatan. Terdapat juga beberapa perawat yang belum memiliki komunikasi yang efektif dan *team work* yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dan observasi, penyebab stres kerja pada perawat di RSHD Kota Bengkulu juga disebabkan oleh *shift work* dan rotasi ruang dinas. Idealnya seorang perawat bekerja selama 40 jam/minggu. Namun sistem *shift work* di RS tersebut, rata-rata perawat bekerja selama 48 jam/minggu dengan pengkategorian 3 shift kerja dalam sehari.

Perawat juga mengalami *Overload* jam kerja dari yang ditentukan, mendapat jadwal off atau istirahat 1 minggu sekali setelah selesai shift malam. Idealnya rotasi ruang dinas perawat sesuai standar setelah bekerja 2-3 tahun, namun kenyataannya perawat mengalami rotasi kerja setiap 6 bulan sekali hal ini menunjukkan perawat belum memiliki kinerja yang maksimal. Tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan perilaku perawat. Menurut peneliti bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu perawat untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Perawat yang memiliki stres ringan justru dapat melakukan tanggungjawab yang diembannya, dan sebaliknya perawat yang memiliki stres berat dan sedang cenderung dalam bekerja mengalami penurunan kemampuan dan kinerjanya kurang baik, sebaliknya bila stres nya ringan maka kinerja cenderung baik.

Menurut Haryuni (2013), mengatakan stres kerja sebagai sebuah respon terhadap hilangnya kendali terhadap kinerja kita. Menurut Ivancevich dan Matteson, dikutip Luthans (2011), mengatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon adaptif (tanggapan penyesuaian) dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan Beehr dan Newman seperti dikutip oleh Luthans (2011) mengartikan stres kerja sebagai sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan dikarakteristikan atau ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

## KESIMPULAN

Terdapat Stres Berat berjumlah 2 orang (4,8%), Ringan berjumlah 36 orang (85,7%), Sedang berjumlah 4 orang (9,5%). Terdapat Kinerja Baik berjumlah 36 orang (85,7%), Cukup berjumlah 4 orang (9,5%), Kurang berjumlah 2 orang (4,8%). Ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit. Dengan nilai rho negatif artinya jika

stres meningkat maka kinerja perawat menurun dan sebaliknya, dan kategori hubungannya erat.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih peneliti ucapkan pada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel ini

### DAFTAR PUSTAKA

- American Association of Critical Care Nurse. (2013). *AACN Scope and standards for acute and critical care nursing practice*. Columbia: AACN
- Azizpour, Y, (2013). A Survey the Associated Factors of Stress Among Operating Room Personnel. *Thrita journal Of Medical Science*. Vol. 2. No.3. 19-23. diakses pada tanggal 12 Desember (2017).
- Budiono, S, (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*, Bumi Medika, Jakarta.
- Dalimunthe, H, A, 2015. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Permata Bunda Medan tahun 2015. Skripsi Sarjana Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Hamali, (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Haryuni, S., Ratnawati, R, & Kapti, E. R. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Keperawatan*, 56-52, 2086-3071.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T, 2009. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A, P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rodakarya Offset, Bandung.
- Perwitasari. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2018. *Cerebellum*, 2(3), pp. 553-61. di akses 15 Februari 2020.
- PPNI. 2010. <http://www.innappni.or.id>.
- Rahman, H, 2013. Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Primer Surabaya Tahun 2013, Skripsi Universitas Airlangga.
- 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>)
- Riza, 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang, Jawa Timur Tahun 2015. Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Tika, P.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- WHO. *Stres at The Workplace*. Occupational Health Topics. (2018). Tersedia di : [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stresatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stresatwp/en/)
- Wollah, O. M., Rompas, S, & Kallo, V. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan *Intensivecare* Unit RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *e-journal Keperawatan*, volume 05-Nomor 02.