
HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT SHIFT MALAM DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SUKOHARJO

Savira Luthfiana Putri Santoso ¹⁾, Devi Pramita Sari ²⁾, Triyanta ³⁾

Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta
e-mail: saviraluthfiana05@gmail.com

Abstrak

Perawat memiliki begitu banyak kewajiban dan tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan kehidupan manusia, perawat berisiko tinggi mengalami stres. Kebutuhan untuk terus memberikan perawatan terbaik kepada pasien membuat perawat berada di bawah tekanan pekerjaan yang meningkat, di antara masalah lainnya. Mencari tahu bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah, Sukoharjo, adalah tujuan dari penelitian ini. Penelitian semacam ini menggunakan metodologi cross-sectional dan bersifat kuantitatif. Ada empat puluh lima responden dalam sampel, dan metode pengambilan sampel adalah complete sampling. Uji Kendall Tau digunakan sebagai uji analitis dalam investigasi ini. Koefisien korelasi untuk uji Kendall Tau adalah 0,238, dan nilai-p adalah 0,031 <0,05. Kesimpulan: Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat shift malam di fasilitas rawat inap RS PKU Muhammadiyah, Sukoharjo berkorelasi dengan stres terkait pekerjaan mereka. Berdasarkan data yang terkumpul, penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian besar perawat di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo mengalami stres kerja, dengan persentase yang cukup rendah yaitu 62,2%. Dengan tingkat kinerja keseluruhan sebesar 86,7% dalam kategori baik, perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo memiliki kinerja yang baik. Di Instalasi Rawat Inap, terdapat korelasi antara kinerja perawat shift malam dengan stres kerja, dengan tingkat signifikansi 0,05. Saran dari penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi pihak manajemen rumah sakit dengan memberikan kesempatan pengembangan profesional dan pelatihan lanjutan serta mengimplementasikan program mentorship dimana perawat senior dapat membimbing perawat junior.

Keyword: Stres Kerja, Kinerja Perawat, Perawat Shift Malam

Abstract

Nurses have numerous duties and responsibilities related to the protection of human life, putting them at high risk of experiencing stress. The need to continuously provide the best care to patients places nurses under increasing work pressure, among other issues. This study aims to investigate the effects of work-related stress on night shift nurses' performance at PKU Muhammadiyah Hospital in Sukoharjo. This kind of study is quantitative in character and uses a cross-sectional technique. There were 45 respondents in the sample, and full sampling was the sampling strategy employed. The analytical technique employed in this study was the Kendall Tau test. The Kendall Tau test has a correlation coefficient of 0.238 and a p-value of 0.031 <0.05. In summary: The study's conclusions show a relationship between the work-related stress experienced by night shift nurses at PKU Muhammadiyah Hospital, Sukoharjo, and how well they performed. Based on the information gathered, this study determines that most nurses at PKU Muhammadiyah Hospital, Sukoharjo's inpatient installation, experience work-related stress, with a relatively low percentage of 62.2%. With an overall performance level of 86.7% in the good category, the night shift nurses at PKU Muhammadiyah Hospital, Sukoharjo, demonstrate good performance. In the Inpatient Installation, At the 0.05 significance level, there is a link between night shift nurses' performance and work-related stress. The recommendations made by this study are anticipated to act as an assessment for hospital administration, offering opportunities for advanced training and professional growth in addition to setting up a mentoring program where more experienced nurses may advise less experienced ones.

Keyword: Job Stress, Nurse Performance, Night Shift Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat yang sangat rumit yang mempekerjakan personel dari berbagai bidang dan spesialisasi untuk menawarkan layanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat. Rumah sakit merupakan contoh organisasi, dan misinya adalah memberikan layanan berkualitas termasuk layanan pencegahan, penyembuhan, rehabilitasi, dan promosi. Kinerja karyawan diperlukan untuk melakukan hal ini, terutama bagi perawat yang kompeten. Usia, jenis kelamin, sikap mental, kepribadian, dan pendidikan semuanya berdampak pada atribut subjektif ini. (Retyaningtyas, 2005, Ahsan dkk, 2014).

Instalasi rawat inap adalah tempat yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan yang memerlukan perawatan dan pengaturan lama. Rawat inap merupakan proses perawatan yang harus dilakukan untuk masalah kesehatan yang memerlukan perhatian dan pengelolaan yang spesifik. Penelitian dan evaluasi perilaku dan lingkungan di instalasi rawat inap dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kesehatan pasien. Hasibuan (2009) Perawat diperkirakan menyumbang sekitar 40% sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam perawatan pasien RS. Mengingat bahwa layanan keperawatan merupakan bagian penting dari sistem layanan kesehatan, nilai mereka bagi pasien dirasakan sepanjang waktu, terutama selama pasien dirawat di rumah sakit untuk penyembuhan atau rehabilitasi (Depkes RI, 2008).

Menurut Peraturan Republik Indonesia No. HK. 02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Menurut Perizinan dan Pelaksanaan Praktik Keperawatan, perawat adalah individu yang telah berhasil menyelesaikan pendidikan keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Seorang perawat harus menunjukkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikannya. Stres dapat terjadi akibat tuntutan pekerjaan perawat yang semakin meningkat. (Selvia dkk, 2013).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menegaskan bahwa stres adalah epidemi global. Institut Stres Amerika memperkirakan bahwa penyakit yang disebabkan oleh stres merugikan ekonomi AS lebih dari \$100 miliar setiap tahunnya. Menurut jajak pendapat yang dilakukan oleh Fajrillah et al. (2015), 46% perawat Amerika merasa bahwa pekerjaan mereka penuh tekanan, dan 34% telah mempertimbangkan untuk berhenti dari posisi mereka pada tahun sebelumnya karena stres terkait pekerjaan. Menurut survei keselamatan oleh *American National Association*, perawat menempati peringkat tertinggi di antara 40 pekerjaan yang mengalami stres. Sebuah jajak pendapat yang dilakukan di Prancis menemukan bahwa 74% perawat merasa stres dengan pekerjaan mereka. Menurut survei keperawatan Swedia, lebih dari 80% perawat melaporkan merasa sangat stres. Dalam sebuah studi tahun 2007, Persatuan Perawat Nasional Indonesia melakukan penelitian yang mengungkap bahwa 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi melaporkan mengalami ketegangan saat bekerja, sering mengalami kelelahan dan pusing, kurang tidur, dan menerima gaji yang tidak memadai. Tidak mungkin untuk memisahkan evaluasi kinerja perawat dari penilaian mutu perawatan yang diberikan kepada pasien. Mrayyan & Al-Faouri (2008) menyatakan bahwa kinerja perawat berarti memenuhi persyaratan saat ini dengan melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuan seseorang.

Penentu utama kenyamanan pasien adalah kualitas perawatan yang diberikan, oleh karena itu kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan Keadaan pikiran pasien saat berada di rumah sakit dan setelah mereka dipulangkan. Dipercaya bahwa penyakit pasien dapat memburuk, yang dapat

menyebabkan penurunan kualitas perawatan keperawatan. Penentu utama kenyamanan pasien adalah kualitas perawatan yang diberikan, oleh karena itu kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan Keadaan mental pasien selama dirawat dan setelah keluar RS. Dipercaya bahwa keadaan pasien yang memburuk akan menyebabkan penurunan kinerja keperawatan, yang dapat memengaruhi standar perawatan yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres kerja dengan tingkat kinerja perawat shift malam di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. Perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo berjumlah 45 orang dengan pendekatan pengambilan sampel adalah total sampel. Desain penelitian kuantitatif merupakan metodologi yang digunakan. Pengukuran atau pengumpulan variabel independen dan dependen objek penelitian secara bersamaan menjadi ciri bentuk penelitian kuantitatif cross-sectional ini. Dengan menggunakan metodologi cross-sectional, kinerja perawat shift malam (variabel dependen) dan stres kerja (variabel independen) dinilai secara bersamaan untuk menentukan apakah ada korelasi antara keduanya. Dalam penelitian ini, analisis bivariat digunakan untuk memastikan bahwa variabel-variabel ini berkorelasi. Korelasi Kendall Tau merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari uji korelasi Kendall Tau adalah menemukan hubungan antara dua variabel dengan data ordinal. Salah satu variabel mungkin juga mengandung data ordinal, dan yang lainnya data nominal atau rasio. Signifikansi dan besarnya hubungan ditunjukkan oleh nilai r, yang membantu menentukan apakah suatu hubungan ada atau tidak.

HASIL

Temuan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo tahun 2024 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo

No	Variabel	Jumlah n	Frekuensi %
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	32	71,1
	Laki-laki	13	28,9
2	Umur		
	20-25	21	46,7
	26-30	22	48,9
	31-35	1	2,2
	36-40	1	2,2
3	Masa Kerja		
	<1 Tahun	17	37,8
	1-3 Tahun	23	51,1
	>3 Tahun	5	11,1
4	Tingkat Pendidikan		
	D3 Keperawatan	12	26,7
	S1 Keperawatan	30	66,7
	Lainnya	3	6,7

Sumber: Data Primer 2024

Hasil penelitian menunjukkan pada Tabel 1 dari 45 responden perawat shift malam kelompok jenis kelamin terdapat reponden perempuan berjumlah 32 reponden (71,1%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 responden dengan presentase (28,9%). Kelompok umur menunjukkan bahwa responden antara umur 26 dan 30 tahun merupakan bagian terbesar dari sampel, dengan 22 responden (48,9%), sedangkan responden antara umur 31 dan 35 tahun dan 36 dan 40 tahun merupakan proporsi terendah, dengan 1 responden (2,2%). Lebih lanjut, perawat dengan masa kerja mengungkapkan bahwa, dari 45 responden yang bekerja shift malam, mereka yang memiliki masa kerja 1-3 tahun merupakan proporsi terbesar (23 responden, atau 51,1%), sedangkan mereka yang memiliki masa kerja >3 tahun merupakan sebanyak 5 responden, atau 11,1%. Sedangkan pada tingkat pendidikan proporsi tertinggi terdapat pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan berjumlah sebanyak 30 responden (66,7%) dan proporsi terendah pada pilihan lainnya sebanyak 3 responden (6,7%). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi stres kerja dan kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo terhadap perawat lainnya dengan menggunakan analisis univariat. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat Shift Malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo

No	Variabel	Jumlah	Frekuensi
		n	%
1	Stres Kerja		
	Rendah	1	2,2
	Sedang	28	62,2
	Tinggi	16	35,6
2	Kinerja Perawat Shift Malam		
	Baik	38	84,44
	Kurang Baik	7	15,56

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 2 menjelaskan bahwa proporsi kategori tinggi (35,6%) perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo mempunyai tingkat stres kerja tinggi berdasarkan variabel stres kerja, kategori sedang (62,2%), dan kategori rendah (2,2%). Proporsi tertinggi berada pada kategori stres sedang. Kemudian untuk kinerja perawat shift malam tingkat kinerja perawat dengan persentase (84,44%) pada kategori baik dan (15,56%) dengan kategori kurang baik. Proporsi tertinggi berada pada kategori baik pada kinerja perawat shift malam.

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi bivariat Kendall tau karena variabel dependen kinerja perawat shift malam dan variabel independen stres kerja bersifat ordinal. Jika kinerja perawat shift malam dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, maka hubungan tersebut berada pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Di instalasi rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo, kinerja perawat shift malam tidak dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, berdasarkan kerangka pengambilan keputusan uji Kendall tau, hipotesis diterima jika $\text{sig} > 0,05$. Apabila kinerja perawat shift malam di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo berkorelasi negatif dengan stres kerja, maka hipotesis H_0 ditolak.

Tabel 3 Hasil Uji *Kendall Tau* Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam

		Coefficients*	
		Stres Kerja	Kinerja Perawat shift Malam
Stres Kerja	Koefisien korelasi	1.000	.238*
	Signifikasi		.031
	Jumlah Responden	45	45
Kinerja Perawat Shift Malam	Koefisien korelasi	.238*	1.000
	Signifikasi	.031	
	Jumlah Responden	45	45

Sumber: Data SPSS Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 3, Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat shift malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo sangat rentan mengalami stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya, yang dibuktikan dengan sampel sebanyak 45 responden. Nilai p sebesar 0,031 dan koefisien korelasi sebesar 0,238 memberikan bukti kuat adanya signifikansi statistik, keduanya lebih kecil dari taraf signifikansi baku yaitu 0,05. Dengan demikian, kinerja perawat shift malam berkorelasi dengan stres kerja di Instalasi Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo.

DISKUSI

Stres didefinisikan sebagai ketegangan yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang. Seseorang mungkin merasa lebih sulit menyesuaikan diri dengan lingkungannya jika mereka berada dalam tekanan yang berlebihan. Akibatnya, pekerja mengalami berbagai gejala terkait stres yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka bekerja (Handoko, 2014). Stres, dalam kata-kata Hawari (2011), adalah reaksi generik tubuh terhadap permintaan yang tidak dibayar dari atasannya. Misalnya, reaksi fisik seseorang terhadap sejumlah besar pekerjaan. Dianggap bahwa individu yang bersangkutan tidak sedang stres jika mereka mampu mengatasinya, karena hal ini menunjukkan bahwa organ-organ tubuh berfungsi normal. Sebaliknya, seseorang dianggap stres ketika ia tidak dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya yang biasa karena ada masalah pada satu atau lebih organ tubuhnya.

Mayoritas responden melaporkan mengalami stres kerja sedang, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah, Sukoharjo. Meskipun sebagian besar responden melaporkan memiliki kinerja perawat yang tinggi, Standar asuhan keperawatan juga dipenuhi oleh perawat shift malam. Terdapat korelasi antara ketegangan kerja dengan kinerja perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji Kendall tau. Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila nilai sig atau 0,000 lebih kecil dari 0,05. Terdapat koefisien korelasi sebesar 0,031, maka terdapat tingkat kekuatan hubungan yang cukup kuat.

Berbagai elemen, termasuk kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, dapat memengaruhi kinerja perawat, sebagaimana dinyatakan oleh Soetrisno (2009). Karakteristik seseorang mungkin mencakup ciri fisik, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, riwayat pekerjaan, latar belakang budaya, dan kualitas kepribadian, termasuk di antara dua faktor internal yang memengaruhi kinerja. menurut Pabundu (2006). Faktor-faktor ini juga mencakup stabilitas mental, kecerdasan, keterampilan, dan stabilitas emosional. Faktor-faktor di luar perusahaan,

atau yang memengaruhi kinerja pekerja dan berasal dari lingkungan sekitar, seperti undang-undang ketenagakerjaan, preferensi konsumen, bisnis pesaing, situasi keuangan, pedoman perusahaan, gaya manajemen, perilaku rekan kerja, jenis pengawasan dan pelatihan, dan norma-norma sosial.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Yesi Gustian (2010) yang pada tahun 2010 di RSUD Pasaman Barat menemukan adanya korelasi yang signifikan secara statistik ($p = 0,035$) antara tingkat stres kerja perawat dengan kapasitasnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien rawat inap. Penelitian Asasaih Villasari (2021) yang bersumber dari beberapa penelitian yang dilakukan di unit rawat inap RSUD Aisyiyah Bojonegoro menemukan bahwa kinerja perawat shift malam berkorelasi dengan tingkat stres kerja yang dialaminya. Dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap RSUD Aisyiyah Bojonegoro. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 benar dan H_0 ditolak. Penelitian Rafika Dewi Hasyim dkk. (2023) juga mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat tergolong stresor kerja sedang, sedangkan sebagian besar tergolong sangat baik. Bangsal rawat inap RSUD Banggai terdapat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Chi-Square (nilai $p < 0,05$) dengan nilai p sebesar 0,004.

Peneliti berpendapat bahwa karena jumlah perawat yang bekerja shift malam tidak banyak dan beberapa pekerja malam sering mengalami tekanan pekerjaan, Dengan demikian, tingkat ketegangan kerja yang dialami perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo tergolong sedang. Selain itu, saat menangani pasien yang membutuhkan energi, perawat yang bertugas shift malam harus selalu waspada. Tidak dapat dipungkiri bahwa tekanan atau stres akibat beban kerja yang besar akan mempengaruhi kemampuan perawat shift malam dalam memberikan perawatan atau pelayanan yang baik.

KESIMPULAN

Kinerja perawat shift malam di RS PKU Muhammadiyah Sukoharjo berkorelasi dengan stres kerja berdasarkan tabel hasil uji Kendall Tau. Hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,031. Nilai uji $p < 0,05$.

SARAN

Peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut berdasarkan hasil temuan dan analisis penelitian tentang hubungan kinerja perawat shift malam di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo dengan stres kerja:

1. Temuan penelitian ini harus dievaluasi untuk manajemen agar dapat mengatasi masalah stres kerja yang berdampak pada kinerja perawat yaitu dengan memberikan gizi kerja tambahan contohnya seperti memberikan makanan tambahan khususnya pada perawat shift malam.
2. Memberikan insentif karyawan atas kinerja baik dan dedikasi perawat untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
3. Mempertimbangkan fleksibilitas jam kerja dan jadwal rotasi untuk mencehah kelelahan pastikan beban kerja didistribusikan secara merata dan adil di antara semua perawat

UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk memastikan bahwa persiapan artikel ini dilakukan dengan benar, Siapa pun yang membantu atau memberikan pendapat saat artikel ini ditulis, kami sampaikan penghargaan sebesar-besarnya dari penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Humaera and Hafid. (2014), Dampak Stres Kerja Shift Malam terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap, Jurnal Kesehatan.
- Bachrun, E., & Villasari, A. (2021). Permasalahan Kinerja Perawat Shift Malam di Ruang Rawat Inap dan Dampaknya terhadap Stres Kerja. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 9(1), 45-54.
- Balaka, M.Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jawa Barat: CV. Widina Media Utama.
- Depkes. (2008), "Departmen Kesehatan Republik Indonesia: Pedoman Praktek Laboratorium Kesehatan", p. 376.
- Fajrillah, F. and Nurfitriani, N. (2015), Bagaimana Stres di Tempat Kerja Mempengaruhi Kemampuan Perawat dalam Memberikan Perawatan Kritis di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu., *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, Vol. 3 No. 2, pp. 17-24.
- Gustian, Y. (2010). Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2010 dan Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2010. Skripsi. Program Studi Keperawatan. Fakultas Keperawatan. Universitas Andalas. Padang.
- Handoko, T.H. (2014), *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasyim, R. D., Mulki, M. M., & Hutabarat, S. H. (2023). Dampak Stres Kerja terhadap Efisiensi Perawat Rawat Inap RSUD Banggai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21098-21106.
- Hasibuan, M. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi., PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hawari, D. (2011), "Manajemen Stres Cemas dan Depresi".
- Mrayyan, M.T. and Al-Faouri, I. (2008), Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses, *Nursing Forum*, Vol. 43 No. 1, pp. 24-37,
- Pabundu, M. (2006), "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan".
- Permenkes No.HK.02.02/MENKES/148/1.(2010),"Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Menkes", Vol. 13 No. 3, p. 576.
- Retyaningtyas. (2005), *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*.
- Selvia, Sami'an. 2013. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
- Soetrisno, E. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cet.1., Alfabeta, Bandung.