

## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSU BOLONI MEDAN PADA TAHUN 2024

**Suzan Fhitriana<sup>1\*</sup>, Suzanne C Hutagalung<sup>2</sup>, Hendri Meiraldi Saputra<sup>3</sup>, Muhammad Yoga Dwi Anggara Sopiany<sup>4</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia<sup>1</sup>, Fakultas Kedokteran Helvetia, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia<sup>2,3,4</sup>

\*Corresponding Author : susanpakpahan144@gmail.com

### ABSTRAK

Keberadaan perawat di RS menjadi bagian SDM yang berharga untuk kelangsungan lingkungan Rumah Sakit, maka dari itu penting untuk menjaga dan memperhatikan kestabilan kinerja perawat agar dapat bekerja secara optimal. Pengaruh stress kerja dan beban kerja sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada pasien. Stress kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Penyebab stres kerja disebut stressor. Stressor adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja keperawatan terhadap beban kerja perawat di unit gawat darurat, unit perawatan intensif, dan unit perawatan intensif neonatal BOLONI RSU Medan pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Hasil penelitian secara statistik berdasarkan uji regresi logistik menunjukkan  $p = 0,001$  atau  $< 0,05$ . Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa responden dengan stress kerja berat sebanyak 3 orang (7,1%), stress kerja sedang sebanyak 15 orang (35,8%) dan ringan sebanyak 24 orang (57,1%). Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah sakit boloni Medan secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,013 (<0,05)$ . Variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,741 (>0,05)$ .

**Kata kunci** : beban kerja, kinerja perawat, stres kerja

### ABSTRACT

*Work stress is a state of tension that causes physical and psychological imbalances that affect an employee's emotions, thought processes, and circumstances. The cause of work stress is called stressor. A stressor is a condition, situation, or event that can cause stress. The purpose of this study is to determine the effect of nursing work stress on the workload of nurses in the emergency department, intensive care unit, and neonatal intensive care unit of BOLONI Hospital Medan in 2024. This study aims to determine the effect of work stress and workload on the performance of nurses at Boloni Medi General Hospital. The results of the study statistically based on the logistic regression test show  $p = 0.001$  or  $< 0.05$ . The results of the findings in the field showed that 3 respondents with severe work stress (7.1%), moderate work stress as many as 15 people (35.8%) and mild work stress as many as 24 people (57.1%). The conclusion of this study is that there is an effect of work stress on the performance of nurses at Boloni Hospital Medan significantly on the performance of nurses with a value of  $p = 0.013 (<0.05)$ . The workload variable did not have a significant effect on the performance of nurses with a value of  $p = 0.741 (>0.05)$ .*

**Keywords** : work stress, workload, nurse performance

### PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas medis yang menyediakan layanan medis pribadi yang komprehensif dan menyediakan layanan medis rawat inap, rawat jalan, dan darurat. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (terpadu) dari suatu organisasi dan pelayanan kesehatan yang misinya adalah menyelenggarakan

pelayanan kesehatan menyeluruh, baik kuratif maupun preventif, kepada masyarakat, dan kinerjanya meluas hingga ke seluruh dunia.jasa keluarga dan jasa lingkungan. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi para profesional kesehatan dan penelitian biososial (Djohan & Halim, 2013). Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan selama 24 jam guna meningkatkan derajat kesehatan kepada individu maupun masyarakat dengan memberikan pelayanan yang baik dan optimal. Kepuasan klien merupakan faktor keberhasilan rumah sakit untuk melaksanakan fungsinya dalam memberikan pelayanan secara optimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan klien yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik (Handiwidjojo, 2009).

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. hal ini akan memberikan beban kerja yang sangat berat apalagi jika mendapat shift malam yang bisa memicu stress kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang perawat cukup berat. Perawat harus melakukan pekerjaan yang menyangkut keberlangsungan hidup dari pasien yang dirawat. Di kondisi yang lain, seperti mental dan fisik harus dijaga, keadaan dan permasalahan dialami perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat perlaha berubah membuat tekanan tekanan yang akan memicu terjadinya stres di tempat bekerja (Stephen P. Robbins, 2007).

Stres kerja adalah keadaan emosional yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan seseorang untuk mengatasi stres kerja yang dialaminya. Stres kerja pada umumnya dapat terjadi akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan tugas yang dilakukan seseorang. Secara umum, beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diperlukan seorang pengasuh atau karyawan dalam suatu organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (Lasri dkk., 2022). Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) (Kasmarani, 2012).

Kinerja merupakan interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam perkembangannya disadari bahwa dalam melaksanakan fungsi dan kegiatan karyawan berhubungan dengan kepuasan dan tingkat besaran imbalan, sehingga dapat ditambahkan faktor lain yaitu harapan mengenai imbalan, persepsi terhadap tugas, dorongan eksternal atau kepemimpinan kebutuhan. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan tertinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Mulyono dan Hamzah, 2013).

Salah satu faktor keberhasilan Rumah Sakit dalam mencapai tujuan selalu berperan sangat besar di dalamnya yaitu pegawai dalam hal ini adalah perawat yang berkontribusi di dalam suatu rumah Sakit. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, salah satu peran penting ialah perawat. Keperawatan merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor penentu kualitas pelayanan Kesehatan (Kasmarani, 2012). Akibat dari stres kerja untuk perawat bisa memengaruhi kinerja perawat. Contohnya pengambilan keputusan yang buruk, kurangnya konsentrasi, acuh tak acuh, kelelahan, kecelakan dalam bekerja yang mengakibatkan pemberian asuhan keperawatan tidak optimal. Hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas pada pasien (Rangkuti dkk., 2022). Fasilitas rawat inap merupakan suatu pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kesembuhan pasien, sehingga dalam

pelaksanaan upaya medis,pelayanan fasilitas rawat inap merupakan bagian yang cukup besar dalam pelayanan medis (Hariyono & Wulandari, 2009).

Peran perawat dalam pelayanan rawat inap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesembuhan pasien. Perawat mempunyai tanggung jawab yang besar dan mempunyai kewenangan untuk memberikan pelayanan yang komprehensif berdasarkan standar pelayanan, serta memikul tanggung jawab jika suatu saat klien atau pihak lain mengajukan tuntutan atas pelayanan yang diberikan.(Mewengkang dkk., 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Dewi Yana) Tahun 2020 Hampir separuh dari perawat IGD RSUD Pasar Rebo memiliki stres tinggi (45,8%).dan pada faktor kondisi kerja, sebagian besar perawat mempersepsikan konflik dalam kelompok, konflik peran, kontrol kerja, beban kerja, dan tuntutan mental sebagai stressor. Sedangkan lingkungan fisik, konflik antar kelompok tinggi dan ketidakjelasan peran hanya dipersepsikan sebagai stressor oleh sebagian kecil perawat. Pada faktor aktivitas non pekerjaan, diketahui sebagian besar perawat IGD memiliki aktivitas non pekerjaan tinggi (Yana, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) yang menemukan bahwasannya lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja karyawan (Siahaan & Bahri, 2019). Penelitian selanjutnya oleh Bukhari & Pasaribu (2019) menemukan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan serta positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai hasil penelitian bisa disimpulkan bahwasannya bagaimana pun lingkungan kerja yang dimiliki perawat maka perawat harus siap dan bisa menerima sehingga perihal itu tidak mempengaruhi kinerja perawat (Bukhari & Pasaribu, 2019). Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan Siti Aisyah Tri Yustikasa (2024) di rumah sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya memperoleh hasil bahwasannya Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu bisa dijelaskan bahwasannya perawat merasa membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini artinya perawat memahami tugas-tugasnya dan waktu bekerja yang dimiliki, sehingga sebanyak apa pun pasien yang ditangani setiap harinya dan tugas yang dijalani maka siap dan bekerja secara optimal dengan memanfaatkan waktu yang ada (Robbins & Judge, 2008).

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo (2014), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja perawat. Dengan meningkatnya kinerja perawat akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya pengurangan beban kerja perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan menurunnya beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu, maka perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur mampu lebih cepat dan tepat, lebih efektif dan efisien, serta lebih patuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pelayanan pasien serta mengambil keputusan dalam kondisi sulit.

Sejalan dengan penelitian Riana dan Rindu (2022), beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Beban kerja berlebih dapat berpengaruh terhadap kelelahan pada tenaga medis, yang diakibatkan karena kapasitas kerja yang berlebih dan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Situasi ini bisa mengakibatkan stres pada pekerja, dikarenakan pasien yang berkunjung dapat dilayani dengan cepat agar dapat mendapatkan pelayanan dengan praktis. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan baik supaya persoalan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan cepat.

Penelitian Hariyono dan Wulandari (2009), bahwa ada hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat meningkatnya tuntutan pekerjaan perawat saat naiknya lonjakan

pasien di di RS Islam Yogyakarta PDHI dapat menyebabkan stress kerja pada perawat jika perawat tidak siap menghadapi perubahan yang pesat. Hasil tabulasi silang antara stres kerja dan kelelahan kerja perawat di RSIY PDHI menunjukkan bahwa tingkat stres perawat adalah sedang (82,70%). Hal ini kemungkinan karena perawat sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan telah memahami epidemiologi penyakit yang muncul pada tahun-tahun sebelumnya. Tetapi kemungkinan terjadinya stres kerja tetap ada, dikarenakan kondisi psikologis seseorang berbeda beda antara satu waktu dengan waktu yang lain. Stres kerja yang muncul di RSIY PDHI antara lain disebabkan karena beban kerja berlebih, perasaan cemas, dan suasana hati yang mudah berubah-ubah.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan Basalamah dan Arman (2021), ditemukan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar, menurut responden faktor yang paling mempengaruhi stress kerja pasien adalah kebebasan yang diberikan dalam berkerja, dimana perawat merasa stressnya semakin bertambah bila tidak terdapat kebebasan dalam menjalankan perkerjaannya. Faktor lain yang juga cukup banyak mempengaruhi stress kerja responden ialah Ketika mereka menghadapi situasi yang asing dalam pekerjaan mereka. Selain itu, responden setuju bila kesulitan mereka dirumah membuat mereka stress dan berdampak pada pekerjaan mereka sebagai perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufan Akbar mengenai “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Karanganyar” dengan signifikansi nilai  $p = 0,064$ , yang berarti faktor stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, artinya setiap kenaikan stress kerja akan menurunkan kinerja perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Perawat dengan Beban Kerja perawat di Ruang IGD, ICU, NICU di RSU BOLONI Medan tahun 2024.

## METODE

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di RSU Boloni Medan, tepatnya pada bulan Februari sampai Mei 2024, dimulai dari survei awal, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan sampai dengan seminar hasil. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di bagian IGD, ICU, NICU di RSU Boloni Medan berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yang menjadikan seluruh jumlah populasi menjadi sampel penelitian. Kemudian, data dianalisa menggunakan program SPSS.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden berumur 21-25 tahun sebanyak 21 orang (50%), responden berumur 26-30 tahun sebanyak 12 orang (28,58%) dan responden berumur 31-38 tahun sebanyak 9 orang (21,42%), responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (80,95%) dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (19,05%, responden yang berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 35 orang presentasi (83,33%), S1 keperawatan tidak ada, dan yang berpendidikan ners sebanyak 9 orang dengan persentasi (18,8%). Jumlah perawat yang terbanyak dengan status belum menikah sebanyak 28 orang dengan persentasi (66,67%), dan status responden yang menikah paling sedikit sebanyak 14 orang dengan presentasi (33,33%).

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Variabel	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
<b>Umur (Tahun)</b>		
21-25	21	50
26-30	12	28,58
31-38	9	21,42
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	34	80,95
Laki-Laki	8	19,05
<b>Pendidikan</b>		
D3 Keperawatan	35	83,33
S1 Keperawatan	0	0
Profesi Ners	7	16,67
<b>Masa Kerja (Tahun)</b>		
1-2	31	73,80
3-5	11	26,20
<b>Jenis Pegawai</b>		
Pegawai Tetap	40	95,24
Pegawai Kontrak	2	4,76
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	28	66,67
Sudah Menikah	14	33,33
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

## Analisis Univariat

**Tabel 2. Distribusi di Rumah Sakit Boloni Medan 2024**

Variabel	F	%
<b>Stres Kerja</b>		
Berat	3	7,1
Sedang	15	35,8
Ringan	24	57,1
<b>Stres Kerja</b>		
Berat	20	47,6
Sedang	12	28,6
Ringan	10	23,8
Variabel	F	%
<b>Stres Kerja</b>		
Baik	25	59,5
Kurang	17	40,5
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil jawaban perawat mengenai stres kerja di RSU Wukan Windy Marelan, dapat dikategorikan lebih banyak yang mengalami stres kerja ringan di bandingkan stres kerja berat dengan stres kerja berat sebanyak 3 orang yaitu (7,1%), stres kerja sedang 15 orang yaitu (53,8%) dan stres kerja ringan 24 orang yaitu (57,1%). Hasil jawaban perawat mengenai beban kerja di RSU Wukan Windy Marelan, dapat dikategorikan lebih banyak yang mengalami beban kerja berat di bandingkan beban kerja sedang dan ringan, dengan beban kerja berat sebanyak 20 orang yaitu (47,6%), beban kerja sedang 12 orang yaitu (28,6%) dan beban kerja ringan sebanyak 10 orang yaitu (23,8%). Hasil jawaban perawat mengenai kinerja di RSU Wukan Windy Marelan, dapat dikategorikan lebih banyak yang mengalami kinerja baik di bandingkan kinerja ringan dengan kinerja baik sebanyak 25 orang yaitu (59,5%), dan kinerja ringan sebanyak 17 orang yaitu (40,5%).

## Analisis Bivariat

### Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Setelah dilakukan analisis penelitian dilakukan dengan analisis bivariat yaitu dengan menggunakan uji *Chi-Square*, untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dengan variabel dependen dengan batas kemaknaan perhitungan statistik *p* value (0,05), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Tabulasi Silang Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah sakit boloni Medan**

No.	Stres kerja	Kinerja Perawat				Total		Nilai <i>P</i>	
		Kurang		Baik		<i>f</i>	%		
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%				
1.	Ringan	4	9,5	20	47,6	24	57,1	0,001	
2.	Sedang	10	23,8	5	11,9	15	35,7		
3.	Berat	3	7,1	0	0,0	3	7,1		
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>40,5</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>42</b>	<b>100</b>		

Hasil uji *Chi-Square* ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ , diketahui nilai *p-value*  $0,001 <$  dari nilai  $\alpha$ , Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

**Tabel 4. Tabulasi Silang Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah sakit boloni Medan**

No.	Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		Nilai <i>P</i>	
		Kurang		Baik		<i>f</i>	%		
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%				
1	Ringan	1	2,4	9	21,4	10	23,8	0,026	
2.	Sedang	4	9,5	8	19,0	12	28,6		
3.	Berat	12	28,6	8	19,0	20	47,6		
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>40,5</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>42</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh *p value* sebesar 0,026 dan oleh karena nilai *p value* ( $< 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Boloni Medan Tahun 2024, dan perhitungan menunjukkan  $p < \alpha$  (0,05) maka ikatan (*Ho*) ditolak, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan. Jika hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai *p*  $> \alpha$  (0,05) maka (*Ho*) diterima yang artinya tidak memiliki hubungan.

## Analisis Multivariat

Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan uji regresi logistik binary yaitu salah satu pendekatan model matematis untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen kategori yang bersifat dikotom atau *binary*. Variabel yang dimasukkan dalam model prediksi regresi logistik adalah variabel yang mempunyai nilai  $p < 0,25$  pada analisis bivariatnya.

**Tabel 5. Variabel Kandidat Model Regresi Logistik Binary**

No.	Variabel Independen	Nilai <i>P</i>
1	Stress kerja	0,001
2	Beban kerja	0,026

**Tabel 6. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSU Boloni Medan**

	No.		B	Sig P.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	1	Stress kerja	-,347	,013	,707
	2	Beban kerja	-,055	,741	,947
		Constant	2,653	,041	14,201

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji regresi logistik biner bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,013 (<0,05)$ . Variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,741 (>0,05)$  Selanjutnya besarnya pengaruh yang ditunjukkan dengan nilai EXP (B) atau disebut juga Odds Ratio (OR) dan dapat dilihat pada tabel 6: Stres Kerja dengan OR 0,707 maka penghargaan yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sebanyak 0,707 kali dibandingkan Beban kerja. Beban Kerja dengan OR 0,947, maka beban kerja kerja memiliki tberpengaruh terhadap kinerja perawat sebanyak 0,947 kali. Dari hasil *Odds Ratio* (OR) menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah sakit boloni Medan adalah stres kerja dengan OR 0,707 maka beban kerja yang tinggi, memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sebanyak 0,947.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Boloni Medan

Hasil penelitian secara statistik berdasarkan uji regresi logistik menunjukkan  $p = 0,001$  atau  $< 0,05$ . Berarti ada hubungan strees kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit umum wulan windy marelan tahun 2024. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa responden dengan stress kerja berat sebanyak 3 orang (7,1%), stress kerja sedang sebanyak 15 orang (35,8%) dan ringan sebanyak 24 orang (57,1%). Hal ini dipengaruhi oleh beberapa indikator yang membentuknya, yakni: faktor individu, faktor organisasi, faktor kondisi kerja, dan lingkungan. Terdapat beberapa perubahan perilaku yang digunakan sebagai penilaian terjadinya stres kerja perawat di dalam menjalankan kewajibannya. Perubahan perilaku tersebut meliputi adanya penurunan produktivitas kerja, kehadiran yang tidak tepat waktu meningkatnya kesalahan kerja, lemah dan lesu ketika telah selesai mengerjakan tugas, berkurangnya kreatifitas dalam bekerja, sukar berkonsentrasi, serta cepat lupa atau kurang perhatian mengenai detail pekerjaannya dan dari indikator fisik, stres dapat dinilai dengan melihat dampak kesehatan fisik perawat, seperti kekakuan otot pada bahu dan pundak, peningkatan tanda vital, telapak tangan berkeringat, sakit kepala, sakit perut, gelisah, sulit tidur.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggitasari, Budiman, dan Rosnawati (2019) dengan nilai  $p=0,007(< 0,005)$  yang artinya terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat dan menyatakan bahwa stres merupakan parameter penentu baik atau buruknya kinerja perawat (Ilham, 2021). Dan penelitian yang dilakukan oleh Akbar mengenai “Analisis hubungan Stress Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat” dengan signifikansi nilai  $p = 0,004$ , yang berarti faktor stress kerja hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya setiap stress kerja akan menurunkan kinerja perawat (Akbar, 2018). Semakin dewasa usia seseorang dan semakin lama ia bekerja di instansi tertentu maka semakin banyak pengalaman yang didapatnya, dengan begitu seseorang akan lebih mudah menyesuaikan diri pada lingkungan tempat kerja. Hal ini akan mempengaruhi proses pengendalian stres oleh orang tersebut. Pengelolaan stres yang baik menghasilkan kinerja yang baik, namun jika tidak dikelola dengan baik stres dalam kategori ringan dapat menimbulkan hasil kinerja yang tidak

baik. Salah satu penyebab terjadinya stres kerja ialah beban kerja yang tinggi, tetapi dengan adanya sumber daya yang produktif serta pengalaman dan pendidikan individu yang tinggi dapat menciptakan kinerja yang baik. Adapun jenis kelamin tidak mempengaruhi hasil.

### **Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Boloni Medan**

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan  $p= 0,026$  atau  $< 0,05$ . Berarti ada Hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah sakit boloni Medan. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat sebanyak 20 orang yaitu ( 47,6%), beban kerja sedang 12 orang yaitu (28,6%) dan beban kerja ringan sebanyak 10 orang yaitu (23,8%). Hal ini dikarenakan beban kerja dan volume kerja serta normal waktu perawat di Rumah sakit boloni Medan belum sesuai dengan kapasitas jumlah perawat yang masih sedikit. Beban kerja yang diberikan kepada perawat maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo tentang hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur (2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai  $p = 0,010$  (0,05), artinya beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat (Alfida & Widodo, 2014). Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada juga satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Abang dkk., 2018).

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Oleh karena itu, beban kerja menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja perawat (Abang dkk., 2018). Beban Kerja adalah banyaknya suatu pekerjaan pada suatu waktu atau mengerjakan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Beban Kerja adalah tanggungan beban aktifitas mental, fisik, dan sosial yang kerjakan oleh pekerja dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditarget menurut segi keahlian dan segi keterbatasan dari pekerja (Schultz, D., Schultz, 2016).

Standar kerja di dalam suatu keperawatan menentukan Beban Kerja yang akan diterima oleh perawat. Hal yang bagus dapat diperoleh apabila Beban Kerja perawat sesuai dengan standar Rumah Sakit. Apabila Beban Kerja karyawan dibawah standar, akan terjadi Beban Kerja yang berlebih. Lain halnya jika Beban Kerja diatas standar, estimasi standar lebih rendah dari kemampuan karyawan tersebut (Willy F. Maramis, 2009). Menurut asumsi peneliti bahwa adanya pernyataan perawat dihadapkan dengan karakteristik pasien berbeda-beda dan banyaknya keluhan pasien yang memungkinkan menjadi faktor penyebab perawat di Rumah sakit boloni Medan memiliki beban kerja dalam kategori sedang. Perawat mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Perawat cenderung tidak merasa terpaksa atau tertekan jenuh dengan pekerjaan dan pembagian jadwal dinas yang telah ditetapkan.

**Faktor Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Instalasi IGD, ICU, NICU di Rumah Sakit Umum Boloni Medan Tahun 2024**

Berdasarkan hasil uji Regresi logistik binary menunjukkan variabel independent yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu variabel stres kerja dengan memiliki nilai *sig-p*  $0,013 < 0,05$  artinya stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi IGD, ICU, NICU di Rumah Sakit Umum Boloni Medan Tahun 2024. Selain itu hasil *Odd Ratio* dari variabel promosi kerja sebesar OR 0,707 maka Stres kerja yang tinggi, memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sebanyak 0,947 kali lipat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sitorus & Wulandari tahun 2015 dengan judul Gambaran Tingkat Stres Pada Perawat Diruangan Rawat Inap Lantai 5 Blok C Rumah Sakit Umum Daerah Kota Jakarta Utara, dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa dari 25 responden mengalami stres kerja pada tingkat ringan (Sitorus & Wulandari, 2015).

Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja. Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan emergency, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk menyelamatkan pasien. Menurut data WHO (*World Health Organisation*) penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi dibanyak Negara sebesar 8%. Hasil penelitian labour force survey pada tahun 2016 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja, diinggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres akibat kerja (Hidayat, 2016).

Stres kerja perawat adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan perilaku perawat, Selain itu profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. masalah - masalah yang sering dihadapi mereka di antaranya: meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Stres kerja perawat tersebut, jika tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak instansi, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen organisasional para perawat (Musdalifah & Dirdjo, 2021).

Temuan pada penelitian Emmanuel tahun 2021 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memperkuat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja. Ini berarti bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat beban kerja yang lebih tinggi untuk perawat IGD, ICU, NICU yang melaporkan tingkat dukungan rekan kerja yang lebih tinggi tetapi tidak demikian halnya bagi mereka yang melaporkan tingkat dukungan rekan kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya peran perawat ke pasien yang sangat penting tetapi juga peran rekan kerja sangat penting dalam pekerjaan. Dari 10 jurnal Internasional yang telah ditemukan beberapa diantaranya ternyata menunjukkan bahwa peran tenaga medis sangat penting untuk menunjang kesehatan pasien, tidak hanya dari segi pengobatan tetapi juga pelayanan yang baik dan ramah. Tidak hanya itu tetapi peran antara rekan kerja sangat penting dalam menumbuhkan semangat untuk berjuang bersama dan mengontrol stres akibat beban kerja yang ada sehingga semuanya berjalan sesuai dengan yang diharapkan Selanjutnya.

Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Cahyani dan Prianthara pada tahun 2022, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Siloam Bali, merasakan lingkungan kerja yang

nyaman dan baik, maka akan menumbuhkan rasa komitmen untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Dan sebaliknya, jika perawat RS Siloam kurang merasakan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin rendah pula perawat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga penelitian ini menunjukkan hasil jika lingkungan kerja bisa menentukan tumbuhnya komitmen organisasi bagi perawat RS Siloam Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bukhari & Pasaribu (2019) menemukan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan serta positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai hasil penelitian bisa disimpulkan bahwasannya bagaimana pun lingkungan kerja yang dimiliki perawat maka perawat harus siap dan bisa menerima sehingga perihal itu tidak mempengaruhi kinerja perawat.

Namun, penelitian Yustikasari dan Santoso di tahun 2024 mengatakan jika lingkungan kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya terhadap kinerja perawat, mempunyai makna baik atau buruk lingkungan kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak adanya terjadi kenaikan atau penurunan. Alfida dan Widodo, berpendapat pada penelitiannya yang dilakukan di ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma, bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bila perawat bekerja di lingkungan yang kurang kondusif serta berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya jika perawat bekerja dengan lingkungan kerja yang bersifat rutin tanpa menuntut hal-hal baru dan cenderung monoton, maka cenderung akan menciptakan produktivitas kerja yang rendah.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2016: 67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tinggi akan tercapai jika didukung lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26). Perawat ruang isolasi yang bertugas melayani pasien terpapar Covid-19 bersifat rutin, monoton dan membosankan. Hal ini relevan dengan pendapat Schultz (2010: 405) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat dan kelelahan akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.

Secara empirik penelitian mendukung penelitian Cholidah (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Farizki dan Wahyuati (2017), Aslian (2019), Dandeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga melibatkan adanya rekan kerja, seperti pada penelitian Riana dan Rindu (2022), dimana dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Dukungan rekan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap stress kerja. Stres kerja perawat juga perlu didukung oleh rekan kerja. Menjelaskan dukungan rekan kerja dapat berupa suatu bagian terpengaruhnya di dunia pekerjaan kecuali tuntutan serta stresornya. Semakin rendah dukungan rekan kerja berkemungkinan tingkat stresnya tinggi di pekerjaannya. Di lingkungan pekerjaan harus saling memercayai dalam pekerjaan, berpendapat, keterbukaan ataupun memberikan masukan dapat menghilangkan stres. Dorongan rekan kerja dapat menolong dan memenuhi kekurangannya dari seseorang pekerja kemudian bisa terhindar stres.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah sakit Boloni Medan secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,013$

(<0,05). Variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,741 (>0,05)$ .

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih dan apresiasi yang besar kami tujuhan kepada Pihak RSU Boloni Medan yang telah membantu dan mendukung serta memberikan petunjuk kepada kami untuk menjalankan proses penelitian di RSU Boloni Medan, serta kepada seluruh Tenaga Medis, Staff dan khususnya kepada perawat yang telah menyempatkan waktunya untuk menjadi bagian sample dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Akbar, M. T. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di RSUD Karanganyar*. 21.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*. Vol. 21, No. 1, April 2021.
- Aslian, Mas Yogi. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DivisiSDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi* Universitas Negeri Surabaya.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Cahyani, N. P. P. A., & Prianthara, I. B. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 8(2), 225-239.
- Chalidah, Hafni. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner BRI Syariah Cabang Bandung. *Thesis*. Fakultas Syari'ah Unisba.
- Darmawan dan Muhamad Arif. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerjas Karyawan PT. X. *Thesis*. Agroindustrial. IPB Bogor.
- Dendeng, R. C. V, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Djohan, A. J., & Halim, D. (2013). *Pengolahan Limbah Rumah Sakit*. Salemba Medika.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5)
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Kes Mas UAD*, 3(3), 162-232.
- Handiwidjojo, W. (t.t.). *Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit*. 02(02).
- Handiwidjojo, W. (2009). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. *Jurnal EKSIS*, 02(0).

- Hidayat, A. A. (2016). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Salemba Medika.
- Ilham, M. I. A. (2021). Relationship Between Work Stress and Teacher Work Performance. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6(42), 432–439. <https://doi.org/10.35631/ijepc.642034>.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Lamin. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Riau Economic and Bussiness Review*. Vol.11., No. 2, 2020.
- Mewengkang, R., Rattu, A., & Umboh, J. M. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Paradigma Sehat*.
- Musdalifah, & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Borneo Student Research*, 3(1), 53–61.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor—Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal KeperawatanPriority*, 5(2), 46–54.
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban kerja, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap tingkat stres kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 160-169.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2016). *Psychology and Work Today*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Silva, Yustina Olivia Da, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021). Pengaruh beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Wiralodra*, Vol.12, No.1, April 2021 P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969
- Sitorus, E. D., & Wulandari, S. (2015). Gambaran Tingkat Stres Pada Perawat Diruang Rawat Inap Lantai 5 Blok C Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta Utara. *Jurnal Akademi* ..., 1(September), 26–32.
- Tjibratara, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Stephen P. Robbins, M. K. C. (2007). *Management* (9 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Willy F. Maramis, A. A. Maramis. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Airlangga University Press.
- Yana, D. (2015). Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(2).
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.