

STUDI KORELASIONAL KONDISI LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG ISOLASI KHUSUS COVID 19

Erik Toga*, Rudiyanto, Akhmad Yanuar Fahmi Pamungkas, Zaki Al-Ghani

STIKES Banyuwangi, Jl. Letkol Istiqlah No.109, Lingkungan Mojoroto R, Mojopanggung, Kec. Giri, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68422, Indonesia

*rudiyanto.roqy@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit sangat dipengaruhi kondisi psikologis perawat salah satunya adalah stres. Faktor stres yang sering dialami perawat yakni berada dalam lingkungan kerja yang kacau dan tidak baik, sehingga berdampak terhadap kinerja dan performance selama bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat ruang isolasi khusus covid-19. Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dengan rancangan cross sectional. Sample penelitian ialah perawat ruang isolasi khusus covid 19 RSI Fatimah Banyuwangi berjumlah 31 responden dipilih dengan teknik total sampling. Data penelitian peroleh dengan menggunakan lembar kusioner lingkungan kerja dan lembar kusioner instrument pengkajian dengan occupational stress inventory revised edition (OSI-R). Hasil penelitian didapatkan bahwa responden dengan kategori lingkungan kerja cukup sebanyak 23 responden (74,2%) dan responden dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 19 responden (61,3%). Hasil perhitungan diperoleh nilai sig. (2-tailed) untuk lingkungan kerja = 0,017 dimana nilai $p > 0,05$, yang bermakna bahwa hipotesis penelitian diterima yakni ada hubungan yang signifikan antara kondisi sekitar tempat kerja dengan perawat yang mengalami stres kerja di ruang isolasi khusus (RIK) covid-19. Secara ilmiah terbukti bahwa stres kerja perawat ruang isolasi khusus covid 19 berkaitan kondisi sekitar tempat kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja; ruang isolasi khusus covid-19; stres kerja

CORRELATIONAL STUDIES OF WORK ENVIRONMENTAL CONDITIONS WITH WORK STRESS ON NURSES IN THE SPECIAL ISOLATION ROOM FOR COVID 19

ABSTRACT

Nursing care in hospitals are strongly influenced by the psychological condition of nurses, one of which is stress. The stress factor that is often experienced by nurses is being in a work environment that is not conducive and not good, so that it has an impact on performance or nurse. The purpose of this study was to determine the relationship between the work environment and work stress on nurses in the isolation room of covid 19. The research design used was correlation with cross sectional design. The sample of the study was the nurse in the special isolation room for COVID 19 at the Fatimah Hospital in Banyuwangi, with a total of 31 respondents who were selected using a technique total sampling. Data was obtained using a work environment questionnaire sheet and an assessment instrument questionnaire sheet using the revised edition of the occupational stress inventory (OSI-R). The results of the study found that respondents with sufficient work environment category were 23 respondents (74.2%) and respondents with moderate work stress category were 19 respondents (61.3%). The analysis results obtained by the value of sig. (2-tailed) for the work environment = 0,017 where the value of $p > 0.05$, which means that H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that there is a significant relationship between work environment with job stress in the special isolation room for COVID 19. Based on the results of the study showed the relationship between work environment with job stress in the special isolation room for COVID 19, so it is necessary the presence of an effort made to create a good environment for the nurses.

Keywords: special isolation room for COVID 19; work environment; work stress

PENDAHULUAN

Pusat layanan kesehatan tingkat akhir sebagai rujukan yang ditunjuk oleh pemerintah dalam menangani permasalahan kesehatan bersifat dilevel penyembuhan dan pemulihan adalah Rumah sakit. Faktor yang paling penting berperan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan adalah perawat, karena perawat menjadi pekerja yang memberikan pelayanan secara penuh 24 jam di semua fasilitas kesehatan. Pelayanan kesehatan meliputi pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yang berkesinambungan, sehingga membutuhkan kondisi sekitar tempat kerja yang mendukung dan kontrol emosional yang baik untuk meningkatkan kualitas *care giver* pada pasien (Puri, 2018). Kondisis sekitar tempat kerja yang kacau dapat mempengaruhi psikologis perawat yaitu stres, sehingga proses pelayanan terjadi kendala. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman akan mengakibatkan pekerja yang ada didalam lingkungan tersebut menjadi stres dan apabila keadaan tersebut berlanjut akan mempengaruhi dari kualitas dari instansi tersebut(Darni, 2014).

Dave (2016) menyatakan bahwa perawat di dunia mengalami stres sebanyak 67% disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2016) menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami peningkatan stres kerja dan mendapatkan upah yang tidak sesuai yang diharapkan (Ahsan, Suprianti & Elnita, 2017). Di Jawa Timur tahun 2017 jumlah perawat yang mengalami stres kerja sebanyak 48,7%. Menurut Dinas Kesehatan Banyuwangi (2017) Kota Banyuwangi menjadi salah satu Kabupaten/Kota dengan angka kejadian stres kerja pada perawat. Berdasarkan kajian data peneliti di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi terdapat 121 tenaga perawat, 60% dari jumlah tersebut pernah mengalami stres dalam pekerjaan.

Tekanan psikologis menjadi penyebab utama seorang individu terkena stres (Yanuar & Pamungkas, 2019). Perawat sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan sangat rentan terjadi stres kerja yang biasanya dipengaruhi faktor internal yaitu masalah pribadi, keluarga dan faktor lingkungan sosial di sekitarnya adapun faktor eksternal yaitu pekerjaan sebagai perawat dengan banyaknya beban kerja dan teman yang tidak mendukung pekerjaannya(Sasmita & Selandio, 2020). Stres kerja jangka pendek yang diabaikan dan tidak ditanggapi dengan serius berakibat fatal terhadap pelayanan yang ada di Rumah Sakit seperti halnya pelayanan tidak maksimal, adanya maslaah antara perawat, kebosanan pada lingkungan kerja dan yang paling parah adalah keluarnya perawat di Rumah Sakit (Amira, 2015). Mengingat pada masa pandemik ini RS Islam Fatimah Banyuwangi sebagai RS Rujukan Covid-19 tentunya berpengaruh pada psikologis perawat yang ada diruangan pelayanan rawat inap. Dari hasil Kajian data di RS Islam Fatimah Banyuwangi pada bagian. Suasana lingkungan kerja yang saat ini seluruh protokol dan prosedurnya berbeda dengan saat sebelum pandemik juga berefek pada beberapa perawat di ruang perawatan. Selama ini belum pernah dilakukan pengukuran tingkat stres kerja pada perawat di Ruang perawatan Rumah Sakit Islam Fatimah.

Peningkatan dan penurunan kualitas Rumah Sakit dipengaruhi oleh Pimpinan didalam tatananan Rumah Sakit yang memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawan, hal tersebut menjadi perhatian bahwa pimpinan harus memperlakukan pekerja dengan baik sehingga kapasitas layanan menjadi meningkat. Kunci dari sebuah interaksi yang baik antara pimpinan dan pekerja adalah komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik membuat pekerja menjadi nyaman berkomunikasi dengan pimpinan tentang keluhan pekerja tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui hubungan kondisi sekitar kerja dengan kondisi perawat yang mengalami stres kerja di Ruang Isolasi Khusus (RIK) covid 19 di Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Banyuwangi.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang digunakan adalah semua Perawat Ruang Isolasi Khusus RS Islam Fatimah (n=31 perawat) dengan teknik pengambilan sampel total sampling, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua perawat Ruang Isolasi Khusus RS Islam Fatimah sebanyak 31 perawat. Variabel yang diukur yakni lingkungan kerja dan stres kerja. Instrumen pengumpulan data berupa lembar kuesioner, yaitu lembar kuesioner lingkungan kerja dengan indikator lingkungan kerja fisik (meliputi: kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan kebisingan) dan lingkungan kerja non fisik (meliputi: hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan rekan kerja) dan lembar kuesioner occupational stress inventory revised edition (OSI-R) dengan indikator occupational stress, physiological strain, dan coping resource. Data yang telah diperoleh dilakukan tabulasi dan analisis data dengan menggunakan analisis statistik univariat untuk mengetahui karakteristik dari responden dan analisis bivariat (uji korelasi quick score) untuk mengetahui adanya hubungan antara kondisi sekitar kerja dan perawat yang mengalami stres pekerjaan di Ruang Isolasi Khusus (RIK) covid 19 RS Islam Fatimah. Penelitian ini telah mendapatkan ijin etik penelitian dengan no etik: 557/KEPK/STIKES-BWI.

HASIL

Tabel 1.
 Karakteristik Responden (n=31)

Karakteristik	f	%
Umur		
≤25 tahun	9	29
26 – 30 tahun	15	49
31 – 35 tahun	6	19
>35 tahun	1	3
Jenis Kelamin		
Laki – laki	11	35,5
Perempuan	20	64,5
Pendidikan		
D3	10	32,3
S1	21	67,7
Status Kerja		
Tenaga kontrak	31	100
Masa Kerja		
≤ 5 tahun	23	75
6 – 10 tahun	5	16
11 – 15 tahun	2	6
>15 tahun	1	3
Status Pernikahan		
Menikah	11	35
Belum menikah	20	65
Jam Kerja		
45 – 59 jam	31	100

Tabel 1 menunjukkan karakteristik perawat berdasarkan umur, hampir setengahnya perawat berusia 26 – 30 tahun yaitu 15 responden (49%). Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu 20 responden (64,5%). Berdasarkan tingkat

pendidikan sebagian perawat berpendidikan S1 yaitu 21 responden (67,7%). Berdasarkan status tenaga seluruh responden merupakan tenaga kontrak yaitu 31 responden (100%). Berdasarkan masa kerja sebagian besar perawat bekerja ≤ 5 tahun yaitu 23 perawat (75%). Berdasarkan status pernikahan sebagian besar perawat berstatus sudah menikah yaitu 20 responden (65%). Berdasarkan jam kerja seluruh responden bekerja 45 – 59 jam yaitu 31 perawat (100%).

Tabel 2.
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	f	%
Lingkungan Kerja		
Baik	5	16
Cukup baik	23	74
Kurang baik	3	10
Stres Kerja		
Rendah	7	23
Sedang	19	61
Tinggi	5	16

Tabel 2, pada variabel lingkungan kerja sebagian besar responden menjawab cukup baik yaitu 23 perawat (74,2%), dan pada variabel stres kerja didapatkan sebagian besar responden berada pada tingkat stres kerja sedang yaitu 19 perawat (61,3%).

Tabel 3.
Analisis Bivariat

Variabel		Stres Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Lingkungan Kerja	Kurang	2 (6,5%)	1 (3,2%)	0 (0%)	3 (9,7%)
	Cukup	5 (16,1%)	15 (48,4%)	3 (9,7%)	23 (74,2%)
	Baik	0 (0%)	3 (9,7%)	2 (6,5%)	5 (16,1%)

Tabel 3 pada hasil analisis terlihat adanya korelasi antara kondisi sekitar kerja dan stres kerja pada perawat di Ruang Isolasi Khusus covid 19 di RS Islam Fatimah Banyuwangi dengan p value 0,017 ($>0,05$). PEMBAHASAN Lingkungan Kerja Sebagian besar responden menjawab bahwa lingkungan kerja di Ruang Isolasi Khusus (RIK) covid 19 RS Islam Fatimah adalah cukup baik yaitu 74,2%.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar (49%) usia pada penelitian ini berumur 26-30 tahun, Untuk jenis kelamin Sebagian besar (64,5%) pada penelitian ini adalah perempuan. Pada penelitian ini jenjang Pendidikan sebagian besar adalah S1 yaitu 67,7%. Status kerja pada penelitian ini sebagian besar adalah tenaga kontrak. Masa kerja pada penelitian ini adalah < 5 tahun sebesar 75% dan jam kerja sebagian besar 45-59 sebesar 100%.

Lingkungan Kerja

Sebagian besar responden menjawab bahwa lingkungan kerja di Ruang Isolasi Khusus (RIK) covid 19 Rumah Sakit Islam Fatimah adalah cukup baik yaitu 74,2%. Dari hasil tabulasi silang dapat dilihat bahwa dari 31 responden 3 orang 9,7% menjawab lingkungan kerja kurang, menurut mereka lingkungan kerja untuk perawatan covid fasilitasnya kurang, sedangkan 23 responden (74,2%) menjawab cukup karena dari segi faktor udara (ventilasi), penerangan serta hubungan dengan atasan dirasa baik. Amril, (2016) menyatakan bahwa konstruksi bangunan, ukuran ruangan sesuai standart, sirkulasi mencukupi, tempat beribadah dan ketersediaan layanan transportasi akan menciptakan kondisi lingkungan sekitar kerja yang baik. Aditama (2014) mengemukakan secara umum faktor yang menyusun kenyamanan kondisi sekitar kerja terdiri dari kondisi sekitar kerja fisik dan psikis.

Menurut Amril, (2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, 1) bangunan tempat kerja, 2) ruang kerja yang lega, 3) ventilasi pertukaran udara, 4) tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan 5) tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. Aditama (2014) mengemukakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari dua faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Kondusifnya tempat kerja dan fasilitas yang memadai untuk menunjang keterselesaian pekerjaan menjadi definisi lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif akan tercipta bila pencahayaan cukup, udara ruangan segar dan tidak kotor, kondisi tempat kerja yang seperti itu akan menjadikan kepuasan karyawan sehingga prestasi dan produktifitas meningkat yang terlihat dari pelaksanaan tugas cepat terselesaikan secara maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif memicu motivasi kerja yang positif dalam memberi pelayanan yang maksimal karena hal tersebut mempengaruhi produktivitas dari sebuah pelayanan (Copanitsanou *et al.*, 2017).

Menurut pendapat peneliti lingkungan kerja yang cukup ini dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja emosional/psikis dan lingkungan fisik yang mana di RS Islam Fatimah adalah RS yang berkonsep *Green Hospital* yang menunjang untuk kenyamanan dalam bekerja. Selain itu tata ruang, pencahayaan dan pewarnaan yang baik meningkatkan lingkungan yang kondusif. Dan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan atasan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Dimana dari penelitian didapatkan bahwa hampir seluruhnya responden menjawab hubungan yang baik dengan atasan.

Stres Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja sebagian besar perawat mengalami stres sedang yaitu 19 responden (61,3%). Sejalan dengan pendapat Bachrun *et al.*, (2021) bahwa perawat adalah tenaga kesehatan garda terdepan dalam pelayanan dirumah sakit yang terkadang mendapatkan sorotan, tekanan, dan beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan terjadi kondisi stres kerja, dan ini dapat merugikan Rumah Sakit karena pelayanan dapat terganggu karena mengalami penurunan kualitas kerja sehingga pasien atau klien dapat merasa kecewa. Hasil penelitian Bachrun *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa Wanita lebih banyak mengalami kejadian stres kerja sebanyak (35,6%). Sama dengan penelitian lain yang diteliti oleh Sasmita & Selandio, (2020) bahwa sebagian besar wanita terjadi stres yaitu 30% lebih besar daripada laki-laki. penelitian Bachrun *et al.* (2021) juga menyebutkan dari 44 perawat yang dinilai tingkat stres 93 % dialami oleh perempuan. Perbedaan yang sangat signifikan ditunjukkan antara jenis kelamin pria dan wanita ketika berhadapan dengan stressor. Salah satu penyebab perbedaan tersebut adalah keadaan fisiologis antara laki-laki berbeda dengan perempuan. *Neurotransmitter Hormone* pada wanita akan keluar ketika mendapatkan stressor sehingga

muncul prasangka buruk yang mendalam. Berikutnya adalah wanita mempunyai *prolactin hormone* pada otak yang mengakibatkan muncul umpan balik negatif sehingga ada efek jerah pada wanita (Akhmad, Yanuar Fahmi; Rudiyanto; Annisa, Nur Nazmi; Badrul, 2019).

Faktor lain yang menyebabkan laki-laki lebih sedikit daripada wanita adalah Informan pada Penelitian ini lebih banyak wanita karena ketersediaan informan laki-laki yang sedikit mengakibatkan peneliti hanya memanfaatkan informan yang ada di ruangan. Perlunya dilakukan penelitian dengan distribusi informan yang sama pada semua gender baik pria dan wanita. Korelasi Stres dengan Status perawat yang telah menikah pada penelitian ini menunjukkan cukup besar. Hasil ini hampir sama dengan penelitian Hidayat & Istriana, (2019) sebagian besar (55,8%) perawat yang telah menikah mengalami stres dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Hal ini disebabkan karena perawat yang menikah mempunyai tanggung jawab yang banyak diantaranya adalah anak, istri/suami, dan keluarga besar lainnya. Dari segi ekonomi juga sangat mempengaruhi karena untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rangkuti W.F.S, dan Akhmad A.N, (2021) yang menyebutkan bahwa keluarga menjadi faktor utama terjadinya stres seorang pekerja.

Menurut pendapat peneliti meningkatnya jumlag stres kerja di Ruang RIK RSI Fatimah Banyuwangi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah seluruhnya perawat adalah perawat RIK yang dimana selama ini pasien terbanyak adalah pasien dengan Covid-19. Hal ini menyebabkan perawat merasa takut apabila tertular penyakit tersebut dan *shift work* merupakan faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Idealnya seorang pekerja bekerja selama 40 jam/minggu. Namun dengan adanya pergantian perawat setiap shif nya perawat di RSI Fatimah Banyuwangi dapat bekerja selama 52 jam/minggu. Kelebihan jam kerja akibat *shift work* pada perawat dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil Uji *Quick Score* didapatkan Hasil *p value* Sebesar 0,017 (>0,05) mempunyai makna hipotesis penelitian diterima dengan kesimpulan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Dendaas, (2011) mengemukakan lingkungan kerja dalam hal fisik dan hal psikis sangat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Lingkungan fisik pekerja diantaranya adalah kenyamanan dengan alat-alat pembantu saat bekerja dan keamanan pekerja. Adapun lingkungan psikis berkaitan dengan hubungan anatara perawat dan tenaga kesehatan yang lain diruangan tersebut. Tingginya tingkat stres kerja perawat akan merugikan Rumah Sakit. Dampak yang bisa dirasakan adalah menurunnya tingkat produktifitas pekerja dan meningkatnya pekerja yang tidak masuk kerja (Sasmita & Selandio, 2020). Individu cenderung mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan ketika ada persepsi ancaman dan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah (Puri, 2018).

Stres kerja muncul disebabkan oleh tiga sumber, yaitu pekerjaan, individu dan luar pekerjaan. Sumber intrinsik pada tugas tanggungjawab, jabatan, peningkatan, karir, hubungan relasi ditempat kerja, struktur organisasi dan iklim kerja merupakan bagian dari sumber pekerjaan yang menjadikan stres kerja (Arifin, 2014). Faktor-faktor penyebab stres kerja dikelompokkan menjadi 7 kelompok: 1) tidak adanya dukungan sosial, 2) peran terbatas untuk mengambil keputusan, 3) pelecehan seksual, 4) kondisi lingkungan kerja, 5) manajemen yang tidak sehat, 6) tipe kepribadian, dan 7) peristiwa/pengalaman pribadi (Isjiyanto, 2011).

Aspek utama terciptanya perasaan stres dalam pekerjaan pada perawat ialah kondisi sekitar (lingkungan) kerja (Dendaas, 2011). Lingkungan kerja dapat dibagi untuk 2 jenis lingkungan kerja nyata dan sosial. Lingkungan kerja masyarakat adalah aspek psikologis bekerja dan panduan dalam menyelesaikan tugas mempengaruhi kinerja dan ketulusan karyawan (Lesmana & Putri, 2017). Lingkungan kerja sosial atau psikis dapat menciptakan produktifnya perawat dan dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi (Darni, 2014). Menurut pendapat peneliti lingkungan dalam bekerja yang tidak kondusif baik dari segi fisik maupun psikologis dapat mempengaruhi pola pikir seorang perawat. Karena hal tersebut akan memicu sebuah konflik batin dalam diri seorang perawat. Sebaliknya lingkungan yang baik akan menimbulkan respon positif pada perawat untuk memicu kinerja yang lebih baik lagi dan menurunkan tingkat stres dalam pekerjaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Sebagian besar responden menjawab kondisi lingkungan kerja di RIK covid 19 RSI Fatimah cukup baik sedangkan stres kerja yang dirasakan oleh perawat di RIK covid 19 sebagai besar perawat berada pada kategori stres sedang. Secara keseluruhan didapatkan ada hubungan antara kondisi sekitar kerja dan stres kerja pada perawat ruang isolasi khusus covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. (2014). *Pyscho Islamic lingkungan kerja (Pembentuk Jiwa Besar, Optimis, dan Aktif)*. Diva Prese.
- Akhmad, Yanuar Fahmi; Rudiyanto; Annisa, Nur Nazmi; Badrul, M. (2019). Pendidikan dan Pelatihan Mindfulness Spiritual Islam pada Penghuni LAPAS Banyuwangi Tahun 2019. *Jurnal STIKES Pemkab Jombang*, 39–42.
- Amira, P. (2015). *Penanggulangan stress kerja perawat*.
- Amril, Y. (2016). *Keberhasilan Manajemen Lingkungan Kerja yang Baik*. Universitas Indonesia.
- Arifin, A. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(2), 79932.
- Bachrun, E., & Villasari, A. (2021). The Work Stress Related To The Night Shift Nurse Performance In Installation. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 9(1), 45–54.
- Copanitsanou, P., Fotos, N., & Brokalaki, H. (2017). Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*, 26(3), 172–176. <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>
- Darni, N. S. (2014). Stres Kerja dan Sikap Perawat Tentang Keselamatan Pasien di Ruang Operasi Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Ners Indonesia*, 1(1), 19–20.
- Dendaas, N. (2011). Environmental congruence and work-related stress in acute care hospital medical/surgical units: a descriptive, correlational study. *Herd*, 5(1), 23–42. <https://doi.org/10.1177/193758671100500103>

- Hidayat, J., & Istriana, E. (2019). Hubungan lama mengemudi dan tingkat stres pada supir bus antar kota. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(1), 34–38. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.34-38>
- Isjiyanto. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Keija, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>
- Puri, I. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat IGD RSUD Munyang Kute Redelong. *Universitas Medan Area*, 25–53.
- Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. *Prepotif ...*, 4, 169–175.
- Winnellia, Fridina Sandy Rangkuti, Arif Nur Akhmad, M. H. (2021). Dukungan keluarga berhubungan dengan tingkat kecemasan pada pasien pre operasi sectio caesarea. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 9(2), 419–428.
- Yanuar, A., & Pamungkas, F. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Stres pada Warga Binaan Pemasyarakatan Perempuan di Lembaga Pemasyarakatan*. 2(2), 42–47.