

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG UGD RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ULIN BANJARMASIN

Trifianingsih,D; Santos, B.R: Briketabela
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin

Email: dya3vee@yahoo.com

Intisari

Latar belakang: Perawat UGD dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatdaruratan. Tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kegawatdaruratan membuat perawat UGD beresiko terhadap terjadinya stres. Stres yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Stres yang dihadapi perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai.

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Tahun 2017.

Metode: Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan korelasional, desain penelitian analitik, pendekatan *cross sectional* dan populasi penelitian adalah perawat pelaksana di Unit Gawat Darurat dengan pengambilan sampel data menggunakan teknik *purposive sampling* jumlah sampel sebanyak 31 perawat. Alat ukur penelitian menggunakan kuesioner dengan menggunakan analisa data univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisa data bivariat menggunakan *spearman rho*.

Hasil: Stres kerja pada perawat pelaksana mayoritas kategori stress ringan yaitu 20 responden (64,51%) dan kinerja perawat mayoritas kategori baik yaitu 20 responden (64,51%) dan melalui uji *spearman rho* didapatkan signifikan 0,001. Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres kerja dengan kinerja perawat Di Ruang Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin. Diharapkan untuk meningkatkan kinerja, harus ada dukungan dari manajemen Rumah Sakit dengan mengelola manajemen stres kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Stres kerja; Kinerja perawat
Referensi: 19 (2002-2016)

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan reaksi yang merugikan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi pada perawat sehingga mengakibatkan pelayanan menjadi terganggu (Aiska, 2014). Stres kerja yang berkepanjangan akan mengganggu efektivitas kerja, menyebabkan peningkatan waktu sakit dan omset pekerjaan yang lebih tinggi. Salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja dalam Departemen Emergensi adalah perawat Unit Gawat Darurat (UGD) (Aoki, 2010).

Unit gawat darurat adalah salah satu unit di rumah sakit yang merupakan tempat pertama kali dikunjungi seorang pasien ketika dia ingin mendapatkan pertolongan pertama. Di unit gawat darurat setiap saat terdapat kasus dengan berbagai tingkat kegawatan yang harus segera mendapat pelayanan. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang selalu kontak pertama kali dengan pasien harus selalu cepat, tepat, dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan (Kurnia, 2012).

Peran perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak di Unit Gawat Darurat (UGD) dan rawat inap, perawat Unit gawat darurat (UGD) bekerja di suatu daerah staf dan dilengkapi untuk penerimaan dan perawatan orang dengan kondisi yang membutuhkan perawatan medis segera, termasuk penyakit serius dan trauma. Perawat juga dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan kasus di ruang tersebut. Tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kegawatdaruratan membuat perawat UGD beresiko terhadap terjadinya stres (Barokah, 2011).

Dampak stres kerja bagi perawat diantaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang

konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi. Dampak lain dari stres kerja adalah sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Aiska, 2014).

Danang (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan karena stres yang dihadapi perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai (Pratama, 2014).

Mrayyan & Al-Faouri (2008) menyatakan kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ada. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Widodo, 2016). Menurut Gibson, 1997, ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis), faktor psikologis (persepsi, siap, kepribadian, belajar, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan) (Nursalam, 2013).

Hasil penelitian dari Rahman hidayat (2010) di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit premier Surabaya mengatakan lebih setengah responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (58,5%) dan kinerja perawat setengahnya termasuk dalam kategori cukup (50%) perawat mengalami stres kerja, dengan keluhan sering pusing, lelah tidak ada istirahat karena beban kerja yang tinggi. Akhirnya, bila stres kerja menjadi terlalu besar, prestasi mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank* didapatkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat ($p=0,001$ dan $r=-0,831$).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang” Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Ulin Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif menggunakan rancangan penelitian korelasional dengan desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, untuk mengetahui adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Unit Gawat Darurat.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen yakni stres kerja dengan kinerja perawat.

Sampel Penelitian

Populasinya adalah semua perawat di Ruang Unit Gawat Darurat (UGD) RSUD Ulin Banjarmasin Kalimantan Selatan yang berjumlah 38 orang Perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di ruang Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin berjumlah 31 orang perawat yang diambil menggunakan teknik pengampilan *sample purposive sampling*.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 April sampai dengan 27 April Tahun 2017 di Ruang Unit Gawat Darurat (UGD) RSUD Ulin Banjarmasin tahun 2017.

Alat Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja adalah menggunakan kuesioner yang dimodifikasi peneliti dari penelitian Juniar Ernawaty (2005) dengan bentuk pertanyaan tertutup sedangkan untuk mengukur variabel kinerja perawat peneliti membuat kuesioner sendiri berdasarkan teori menurut Hafizurrachman (2009). Yang telah dilakukan uji

validitas dan reliabilitas terhadap 20 responden di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *Spearman Rank Corelation* dengan tingkat kemaknaan 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa karakteristik responden berjenis kelamin perempuan memiliki proporsi yang lebih besar yaitu sebanyak 18 perawat (58,06%), hal ini menunjukkan rata-rata responden di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh bahwa mayoritas responden dengan rentang usia antara rentang usia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (51,61%). Sebagian besar responden dengan pendidikan D3 Keperawatan sejumlah 21 perawat (67,74%). Responden terbanyak adalah perawat yang bekerja selama masa kerja ≤ 10 tahun dengan jumlah 21 perawat hasil persentase yang didapat sebanyak 67,74%.

Hasil perhitungan gambaran stres perawat menggambarkan stres kerja yang dialami perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin dengan mayoritas perawat yang mengalami stres ringan sebanyak 20 orang (64,51%). Sedangkan gambaran kinerja perawat diperoleh hasil mayoritas responden memiliki kinerja dalam kategori baik, yaitu sebanyak 20 orang (64,51%).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa responden yang memiliki stres kerja dalam kategori ringan dengan kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 17 orang (54,8%). Sedangkan stres kerja dalam kategori berat dengan kinerja baik sebanyak 1 orang (3,22%). Pada uji hipotesis didapatkan $p\text{ value } 0,001$ ($p\text{ value } < 0,05$) sehingga H_a diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat. Hasil uji statistik diperoleh koefisien korelasi (r) = -0,578 interpretasi nilai korelasi

kategori sedang dan signifikan karena nilai α lebih rendah dari taraf signifikan 0,05. Jadi kesimpulannya ada hubungan yang berpola linier negatif antara stres kerja dengan kinerja perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. Hasil uji korelasi ini mendukung hipotesis yang dibuat. Jadi Ha

diterima dengan kata lain dapat disimpulkan secara statistik terdapat adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat yang bersifat berlawanan. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik kinerja perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

Tabel 1.1. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Status Pernikahan perawat pelaksana di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin

Karakteristik Responden		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	41,9
	Perempuan	18	58,1
Usia	17-25 Tahun	9	29,0
	26-35 Tahun	16	51,6
	36-45 Tahun	6	19,4
Tingkat Pendidikan	D3 Kep	21	67,7
	D4 Kep	3	9,7
	S1 Kep & Ners	7	22,6
Lama Kerja	≤ 10 Tahun	21	67,7
	> 10 Tahun	10	32,3

Tabel 1.1 menunjukkan karakteristik responden Perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin. Responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 18 orang (58%) dengan usia terbanyak berkisar antara 26-35 tahun (51,6%), tingkat pendidikan yang masih banyak dikuasai oleh mereka dengan gelar D3 Keperawatan (9.7%) dan lama kerja yang masih banyak kurang dari atau sama dengan 10 tahun (67.7%)

Tabel 1.2. Gambaran Stres Kerja dan Kinerja Perawat pelaksana di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin

Kategori		Jumlah	%
Stres Kerja	Ringan	20	64,5
	Sedang	9	29,0
	Berat	2	6,5
Kinerja Perawat	Baik	20	64,5
	Cukup	7	22,6
	Kurang	4	12,9

Tabel 1.2 menunjukkan gambaran tingkat stress kerja dan kinerja perawat pelaksana di UGD RSUD Ulin Banjarmasin. Secara keseluruhan, Perawat pelaksana yang merupakan responden penelitian memiliki tingkat stress kerja yang ringan (64,5%) dengan kinerja yang baik (64,5%).

Tabel 1.3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin.

Stres	Kinerja Perawat							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	F	%	F	%	F	%	N	%
Stres Ringan	17	54,8	3	9,67	0	0	20	64,5
Stres Sedang	2	6,45	3	9,67	4	12,9	9	29,0
Stres Berat	1	3,22	1	3,22	0	0	2	6,45
Jumlah	20	64,5	7	22,6		12,9	31	100

Korelasi (rs) = -0,578
Sig. (2-tailed) 0,001 < 0,05

Tabel 1.3 menunjukkan hubungan antara stress kerja dengan variable kinerja perawat di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin. Tabel menunjukkan bahwa terdapat korelasi sebesar -0.578 dengan nilai significancy 0.001.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin rendah tingkat stres kerja perawat akan diikuti dengan kinerja perawat yang semakin baik. Pada uji hipotesis didapatkan *p value* 0,001 (*p value* < 0,05), hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat yang bersifat berlawanan. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik kinerja perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

Dari data ini terlihat bahwa terdapat kecenderungan apabila stres kerja meningkat maka kinerja perawat akan berpengaruh terhadap asuhan keperawatan yang akan dilakukan. Menurut teori Schuller (2006), tidak selamanya stres kerja berdampak pada negatif dapat pula berdampak positif. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seseorang, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda. Stres kerja yang berdampak positif yaitu, memiliki motivasi kerja yang tinggi (stres kerja yang dialami perawat menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja dimasa selanjutnya), rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang, memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan, bukan sebagai tekanan.

Lingkungan kerja di UGD RSUD Ulin Banjarmasin yang menegangkan akibat beban kerja yang berlebih dan beberapa tuntutan kerja baik dari atasan maupun dari pasien dan keluarganya dapat menyebabkan stres. Ketegangan kerja bisa menimbulkan juga konflik

kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama perawat, perawat dengan pasien atau keluarga pasien, perawat dengan pimpinan. Hal ini terlihat dan diakui juga oleh perawat di UGD RSUD Ulin bahwa mereka lebih cenderung terlibat konflik dengan pasien dan keluarga.

Menurut Widodo (2016), mengatakan stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pendidikan, kurang percaya diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara disatu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya

Apabila stres yang dialami perawat di unit gawat darurat berlangsung dalam waktu yang lama, hal itu akan menimbulkan dampak negatif. Widyasari (2002) dalam Maya (2012), menambahkan bahwa ada tiga dampak negatif yang terjadi pada individu sehubungan dengan stres kerja baik itu secara fisiologis, psikologis, dan dari perilaku. Gejala fisiologis yang sering ditemui adalah: Sakit kepala ketika berhadapan dengan pekerjaan, adanya gangguan tidur, penurunan daya ingat dan kesulitan dalam berkonsentrasi, adanya gangguan otot, kelelahan, dan mudah merasa lelah, peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis dari stres kerja adalah: Sangat sensitif dan mudah tersinggung, mudah marah dan tidak menghargai pekerjaan, frustrasi dengan tuntutan pekerjaan yang berat, jenuh dengan pekerjaan, kesulitan dalam mengatur waktu. Gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah: terjadinya konflik antara sesama karyawan dan pimpinan, perlengkapan kerja yang tidak memadai dan terbatas, kegelisahan akibat pekerjaan yang dinilai berat dan sukar, merasa tidak adil dengan adanya pelimpahan kerja dari rekan sekerja.

Danang (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan karena stres yang dihadapi perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai (Pratama, 2014).

Dalam kinerja suatu perawat juga bisa dipengaruhi oleh respon individu apabila individu tersebut mengalami stress maka hal ini juga akan mempengaruhi respon seseorang dalam bekerja. Stres kerja yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Dari adanya stres kerja pada perawat bisa mempengaruhi konsentrasi dalam kinerja perawat itu sendiri sehingga berpengaruh ketika mereka membantu atau melayani pasien. Menurut teori Goldenson (1970) dalam Saam (2012) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi atau situasi internal atau lingkungan yang membebankan tuntutan penyesuaian terhadap individu yang bersangkutan. Keadaan stres cenderung menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian baru, tetapi dalam waktu yang lama akan melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan ketidakpuasan.

Hasil penelitian yang diperoleh di atas sesuai dengan pendapat menurut Handoko (2001) dalam Rahman (2010), stres yang dialami oleh perawat dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) prestasi kerja. Kinerja tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang dialami perawat.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat, hal ini sudah terlihat dari beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Park (2007), AbuAlRub (2008) serta Lu, *et al.* (2010) dalam Haryuni (2013) mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja

perawat. Namun ketika perawat mengalami stres kerja maka perawat akan melakukan mekanisme koping untuk menghadapi masalah yang diatasinya meskipun tidak semua stres kerja yang dialami dapat teratasi (Lazarus dan Folkman, 1984 dalam Haryuni, 2013). Penggunaan mekanisme koping di harapkan dapat berdampak pada perilaku seseorang, salah satunya yaitu kinerja perawat. Kinerja seseorang tentu akan lebih dekat tergantung dari bagaimana seseorang mengatasi masalahnya yaitu mekanisme koping bukan dari ringan atau berat stres kerja yang dialami. Penggunaan mekanisme koping yang adaptif dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang (Liu, *et al.* 2010 dalam Haryuni, 2013). Hal inilah yang menjadikan mekanisme koping sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Hal ini didukung oleh teori Robbins (2008) dalam Maya (2012) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja juga mempengaruhi tingkat stres karyawan. Orang yang bertahan lebih lama dalam organisasi adalah mereka yang tahan dan resisten terhadap stres sehingga mampu akan mampu mengembangkan mekanisme penanganan stresnya sendiri.

KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres Kerja Perawat pelaksana yang bekerja di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin sebagian besar memiliki stres kerja dengan kategori stres ringan (64,51%).
2. Kinerja Perawat pelaksana yang bekerja di ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin sebagian besar memiliki kinerja dengan kategori baik (64,51%).
3. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2017 dengan nilai p. value adalah $p = 0,001$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi UGD RSUD Ulin Banjarmasin
 - a. Diharapkan untuk UGD RSUD Ulin Banjarmasin dapat mengoptimalkan tatanan ruangan dan selalu menyediakan perlengkapan medis agar tindakan keperawatan dapat dilakukan dan tidak tertunda.
 - b. Perlu diikuti dalam pelatihan keperawatan ataupun seminar-seminar keperawatan yang akan menambah kemampuan dan keterampilan perawat dalam kinerja melaksanakan tindakan keperawatan di Ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin
 - c. Diharapkan dapat meningkatkan pembinaan terhadap perawat, misalnya dengan menetapkan target-target tertentu untuk pencapaian tugas yang diberikan agar ada usaha untuk menghadapi tantangan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan akan diberikan *reward* tiap dalam 1 tahun bagi semua perawat di ruang Unit Gawat Darurat misalnya berikan *inforcement* ataupun memberikan penghargaan.
2. Tenaga perawat

Diharapkan tenaga perawat dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun terdapat beberapa responden mengalami stres kerja yang berat perlu konsultasi ataupun butuh berlibur bersama keluarga dan perlu ada keterbukaan antara sesama rekan kerja dalam pemecahan masalah, perlu persamaan persepsi dengan cara mengikuti pelatihan atau seminar sehingga dalam melaksanakan tindakan keperawatan berjalan dengan baik di UGD RSUD Ulin Banjarmasin.
3. Bagi peneliti lain

Dapat dilakukan lebih lanjut penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja yang berhubungan dengan kinerja perawat UGD RSUD Ulin Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aiska, Selvia. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta*. Naskah publikasi. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Aoki M., Keiwkarnka B., Chompikul J. 2010. Job Stress Among Nurses In Public Hospitals In Ratchaburi Province, Thailand. *Journal Of Public Health And Development*. Vol. 9 No. 1.
- Barokah, T. (2011). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. Skripsi. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Bhatia, N, Jugal, K, Tanu, A, Jiloha, C.R. (2010). Occupational Stress Amongst Nurses from Two Tertiary Care Hospital in Delhi. *Australasian Medical Journal AMJ* 2010, 3, 11, 731-738.
- Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Desima, Riza. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat. *Ejournal keperawatan (e-Kep)* vol. 4. No. 1. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Haryuni S, Ratnawatti 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*. Volume 4, Nomor 1. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2381>
- Hidayat, Rahman. (2010). *Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Premier Surabaya*. Skripsi. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>

- Kurnia, K.M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. Volume 1, Nomor 2*, Tahun 2012, halaman 767-776. Online di <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Mrayyan M T and Al Faouri Ibrahim. 2008. Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses. *Nursing Forum. Vol 43 No 1*.
- Nursalam, (2013). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Pascal L, Lucky K, Mulyadi. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Gmim Manado. *Ejournal keperawatan (e-Kep)* vol. 3. No. 1. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Pratama, F.A. (2014). *Beban Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Intesive Care Unit*. The sun Vol. 1(3) desember 2014. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Saam, Zulfan, M.S, Wahyuni, S. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : Rajawali Persada.
- Sudhaker,C and Gomes L.A. (2010). Job Stress, Coping Strategies and the Job Quality Index of Nurses Working in Selected Multispeciality Hospital toward Human Resource Development. *Journal of the Academy of hospitalAdministration.Vol 22 No 1&2*.
- Widodo D, Yanti R, Enny N. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal care* Vol. 4, No.1, tahun 2016. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Widyasari. (2002Re). *Psikologi kerja & strategi coping*. Jakarta : Penerbit Salemba Medika
- Zukhri, Saifudin. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Tingkat Stress Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Ejournal keperawatan (e-Kep)* vol. 3. No. 1. Diakses pada tanggal 9 September 2016 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>.

Peneliti

1. **Dyah Trifianingsih**
Dosen STIKES Suaka Insan Banjarmasin
2. **Bagus Rahmat Santoso**
Dosen STIKES Sari Mulia Banjarmasin
3. **Briketabela**
Mahasiswa STIKES Suaka Insan Banjarmasin