

STUDI DESKRIPTIVE FAKTOR – FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRESS KERJA PADA PERAWAT RSU AISYIYAH KUDUS

DESCRIPTIVE STUDY FACTORS THAT CAUSED TO STRESS OF WORK ON THE NURSE OF THE MENTAL RSU AISYIYAH KUDUS

¹⁾Tri Suwanto, ²⁾Yulisetyaningrum
Stikes Muhammadiyah Kudus
Jalan Ganesha 1 Purwosari Kudus
*Email: trisuwanto@stikesmuhkudus.ac.id
yulisetyaningrum@stikesmuhkudus.ac.id

ABSTRAK

Keperawatan merupakan salah satu pekerjaan yang memungkinkan timbulnya stress kerja. Hal ini berkaitan dengan pekerjaan perawat yang dituntut untuk mencurahkan segala pengetahuan, pikiran dan perasaannya kepada pasien selama 24 jam serta menghadapi pasien dengan berbagai macam penyakit dan latar belakang sosial budaya yang berbeda. Banyak faktor yang dapat menyebabkan stress kerja pada perawat, diantaranya yaitu beban kerja, konflik antar staf, masalah administrasi, karakter pasien dan masalah perawatan pasien. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui faktor-faktor utama yang menyebabkan stress kerja perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non eksperimen* dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel 80 perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang menyebabkan stress kerja pada perawat RSU AISYIYAH Kudus yaitu karakter pasien sebesar 23 %, kemudian faktor beban kerja dan masalah administrasi menduduki posisi sama yaitu 20 %, selanjutnya konflik antar staf sebesar 19 % dan yang terakhir faktor masalah perawatan pasien sebesar 18 %.

Stress kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meminimalisir faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat.

Kata kunci : *Perawat, stress*

ABSTRACT

Nursery was a kind of job that may caused stress of work. This is related to nurse responsibility about their job, they must giving all their knowledge, mind and feel to their patient during 24 hours and also faced the patient with many kind of disease and differences social and culture backgrounds. There are many kinds of factor that caused to stress of work, such as work load, interpersonal conflict, administration problems, the characteristic of patient, and the patient treatment problems. The purpose of this research is to know the main factors that caused to stress of work on the nurse of the mental RSU Aisyiyah Kudus.

This research is a descriptive research with quantitative non experimental research. The sampling technics is stratified random sampling with 80 nurses as respondent.

The result of this research shown that the main factors that caused to stress of work on the nurse of the mental RSU Aisyiyah Kudus are the characteristic of patient (23 %), than followed by work load and administration problems (20 %), interpersonal conflict (19 %) and the last one the patient treatment problems (18 %).

Stress of work could makes a negatives affect to nurse performance of work so there needed a good human resources management to minimilize the factors that caused to stress of work on the nurse.

Key word : *Nurse, Stress*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stress merupakan realita kehidupan sehari-hari yang tidak dapat kita hindari. Stress adalah setiap perubahan yang memerlukan penyesuaian (1). Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan-keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Secara sederhana stress sebenarnya merupakan bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun psikis terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (2). Stress dapat terjadi pada setiap individu, namun sumber-sumber terjadinya stress pada setiap individu pasti berbeda-beda. Stress dapat berasal dari dalam diri sendiri, keluarga, komunitas atau lingkungan sekitar dan pekerjaan (3).

Hampir setiap orang didalam kehidupan mereka mengalami stress sehubungan dengan pekerjaan mereka (3). Stress dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada dalam perusahaan, baik pekerja, staf maupun pimpinan perusahaan. Stress pada pekerjaan dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi dilingkungan kerja, kondisi-kondisi lain diluar lingkungan kerja, maupun dari diri pribadi seseorang. Lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stress dapat merupakan lingkungan fisik maupun lingkungan psikis (4).

Kaitannya dengan lingkup kerja tersebut, keperawatan merupakan sebuah pekerjaan yang memungkinkan timbulnya stress kerja (5). Hal tersebut berkaitan dengan pemberian asuhan keperawatan pada pasien, terkadang perawat menemukan beberapa hambatan, misalnya adanya beban kerja berlebihan, jumlah pasien yang terlalu banyak, situasi yang kurang mendukung dan adanya konflik interpersonal maupun dengan keluarga. Disamping itu perawat juga dituntut untuk mencurahkan segala pengetahuan, pikiran dan perasaannya kepada pasien selama 24 jam serta menghadapi pasien dengan berbagai macam penyakit dan latar belakang sosial budaya yang berbeda. Semua hal tersebut dapat membuat perawat mengalami ketegangan yang dapat menimbulkan stress kerja.

Mc Grath dkk melakukan wawancara terhadap perawat yang bekerja pada berbagai tatanan yang berbeda di Inggris dan menemukan bahwa 67% responden menyatakan waktu yang tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara memuaskan merupakan sumber stress yang paling penting. Di Amerika, Dewe melakukan survey pada 1801 perawat umum dan mengkaji stress dalam hal ketegangan dan kelelahan mereka serta metode yang mereka gunakan. Dari beberapa analisa, dihasilkan lima sumber utama stress yaitu beban stress berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, pengobatan atau perawatan pasien yang gagal untuk membaik (5).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dawkins, dkk, menemukan enam kategori stressor pada perawat jiwa, yaitu karakteristik pasien yang negatif, masalah pengorganisasian administrasi, keterbatasan sumber daya, penampilan staf, konflik staf dan masalah penjadwalan. Mereka menemukan bahwa masalah pengorganisasian administratif merupakan sumber stress paling penting. Sumber stress berikutnya meliputi konflik antar staf. Penelitian lain dilakukan oleh Cronin-Stubbs dan Brophy dan Jones, dkk yang mendukung pernyataan bahwa masalah keadministrasian merupakan penyebab utama stress pada para perawat jiwa dan juga memantapkan hasil penelitian sebelumnya bahwa kontak langsung dengan pasien tidak selalu dipandang sebagai sumber stress paling penting (5).

Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus merupakan satu-satunya rumah sakit milik AUM yang ada di wilayah Kudus. Menurut data Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala komite keperawatan ibu Fitriana R, rumah sakit tersebut memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 247 yang termasuk ruang isolasi dengan jumlah perawat ruang rawat inap 100 perawat. Rumah sakit tersebut juga memiliki BOR (*bed occupancy rate*) pada tahun 2014 sebesar 72,82% dan meningkat pada tahun 2015 menjadi 73,89%. Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. kekurangan staf keperawatan pada ruang yang belum mengikuti model praktik

keperawatan professional (MPKP), hal ini dapat dilihat dari ratio antara perawat dan pasien rata-rata yaitu 11:30 dimana jumlah perawat tersebut masih harus dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, sore dan malam, sehingga beban kerja yang ada melebihi beban kerja yang seharusnya ditanggung oleh setiap perawat. Berdasarkan wawancara tersebut juga didapatkan bahwa mereka mengakui pernah mengalami stress kerja sehubungan dengan masalah administrasi, karakter pasien dan masalah perawatan pasien.

Berdasarkan hal-hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor utama yang berhubungan dengan stress kerja perawat rumah Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah penelitian, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor utama yang mempengaruhi stress kerja perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan faktor beban kerja yang merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja.
- b. Mendeskripsikan faktor konflik antar staf yang merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja.
- c. Mendeskripsikan faktor masalah keadministrasian yang merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja.
- d. Mendeskripsikan faktor karakter pasien yang merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja.
- e. Mendeskripsikan faktor masalah perawatan pasien yang merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

- a. Memberikan informasi tentang faktor-faktor utama yang mempengaruhi stress kerja perawat bagi RS terkait.
- b. Sebagai salah satu alternatif manajemen RS untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Peneliti

- a. Meningkatkan keilmuan penulis dalam penelitian selanjutnya.
- b. Meningkatkan pemahaman penulis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja.

3. Bagi Profesi Keperawatan

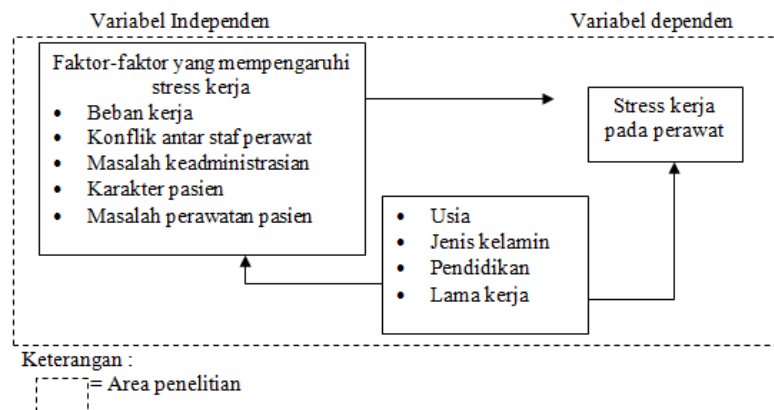
Menambah khasanah penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja di bidang keperawatan.

4. Bagi Peneliti Lain

Menjadi acuan untuk peneliti lain dalam mengembangkan penelitian secara spesifik yaitu penelitian bivariat atau multivariat tentang faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja.

METODE

A. Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian

B. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang muncul yaitu bagaimana proporsi faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus..

C. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian survey yang dilakukan dengan tujuan untuk memprediksikan keseluruhan populasi tempat sampel diambil dan diukur. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah instrumen tulisan yang diisi sendiri oleh subjek studi (19). Cara pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang telah disediakan dengan pertanyaan yang dijawab oleh responden.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik sama, seperti sekelompok individu dimasyarakat yang mempunyai umur, seks, pekerjaan, status sosial yang sama atau objek lain yang memiliki karakteristik sama seperti golongan darah (19). Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan variabel yang menyangkut masalah yang sedang diteliti (20). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. yang berjumlah 100 perawat.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi atau objek yang memiliki karakteristik yang sama (19). Dalam penelitian ini sampel diambil secara *Random Sampling* dengan pendekatan *Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dimana anggota populasinya tidak homogen atau berstrata secara proporsional seperti anggota populasi berlatar pendidikan yang berbeda-beda (S1,D3,SPK).(20)

Dalam perhitungan besarnya sampel peneliti menggunakan formula :

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

Keterangan :

N = Besarnya populasi

n = Besar Sampel

d = Penyimpangan yang diinginkan terhadap populasi

Dengan menggunakan formula diatas maka perhitungan sampel adalah

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2}$$

$$= 80$$

Jadi jumlah sampel penelitian ini sebanyak 80 orang. Dimana jumlah sampel tersebut dibagi dalam beberapa ruang, pembagian jumlah sampel tersebut dengan menggunakan rumus *Purposive Random Sampling* yaitu:

$$= \frac{n}{N_{populasi}} \times \sum n_{sampel}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut didapatkan jumlah sampel tiap ruang. Dimana perincian dari kapasitas dan jumlah perawat dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Kapasitas ruang penelitian dan jumlah sampel per ruang.

Ruang	Kapasitas Tempat tidur	Jumlah perawat	Jumlah sampel tiap ruang
R.I	16	7	6
R.II	25	8	6
R.III	30	8	6
R.IV	16	6	5
R.V	16	7	6
R.VI	30	8	6
R.VII	30	8	6
R.VIII	25	7	6
R.X	15	11	9
R.XI	15	11	9
R.XII	15	8	6
R.RKO	12	11	9
Total	245	100	80

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel (21). Dalam penelitian ini kriteria inklusi dari responden adalah :

1. Bersedia menjadi responden
2. Perawat tetap atau bukan pegawai honorer
3. Perawat yang tidak sedang libur atau tugas belajar
4. Perawat dengan pendidikan minimal SPK
5. Perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian (20). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu perawat tidak bersedia menjadi responden.

E. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bangsal rawat Inap yang mencakup 12 ruang termasuk ruang ketergantungan obat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.

F. Definisi Operasional, Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (Soeparto, Taat Putra, dan Haryanto, 2000) (25). Variabel dalam penelitian ini adalah :

A. Variabel independen (bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang nilainya menentukan variabel lain (21). Variabel independen dalam penelitian ini adalah dukungan sosial keluarga yang meliputi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif.

B. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain (21). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi klien NAPZA dalam proses penyembuhan ketergantungan obat.

C. Variabel perancu (*confounding*)

Variabel perancu adalah variabel yang berhubungan (asosiasi) dengan variabel bebas dan berhubungan dengan variabel tergantung, tetapi bukan merupakan variabel antara (21). Variabel perancu dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja.

2. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Tabel 3. Definisi operasional, variabel penelitian dan skala pengukuran.

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Skala
1.	Beban kerja	Beban kerja adalah tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan perawat dalam batas waktu tertentu. Beban kerja pada perawat meliputi pemenuhan kebutuhan fisik pasien (pemenuhan ADL), <i>discharge planning</i> , dan dokumentasi keperawatan.	Beban kerja ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan metode <i>likert's</i> sebanyak 8 buah. Skor untuk jawaban favourable Sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan Unfavourable sebaliknya.	Interval
2.	Konflik antar staf	Konflik antar staf yaitu pertentangan yang terjadi antar staf keperawatan yang dapat mengganggu kelancaran pemberian asuhan keperawatan. Contohnya yaitu : gagal membentuk tim kerja dengan staf dan mengetahui orang lain tidak menghargai sumbangsih yang dilakukan.	Konflik kerja ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan metode <i>likert's</i> sebanyak 8 buah. Skor untuk jawaban favourable Sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan Unfavourable sebaliknya.	Interval

3.	Masalah Administrasi	Masalah administrasi yaitu masalah yang berhubungan dengan kegiatan tulis-menulis dan catat-mencatat dalam bidang keperawatan. Contohnya : banyaknya kegiatan tulis menulis yang harus diselesaikan.	Masalah administrasi ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan metode <i>likert's</i> sebanyak 8 buah. Skor untuk jawaban favourable Sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan Unfavourable sebaliknya.	Interval
4.	Karakter Pasien	Karakter pasien maksudnya yaitu ukuran sejauh mana karakter pasien psikiatri memiliki pengaruh terhadap stress kerja pada perawat.	Pengaruh karakter pasien ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan metode <i>likert's</i> sebanyak 8 buah. Skor untuk jawaban favourable Sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan Unfavourable sebaliknya.	Interval
5.	Masalah Perawatan Pasien	Masalah perawatan pasien meliputi masalah yang berhubungan dengan pasien yang mencakup aktivitas perencanaan pulang, pemenuhan kebutuhan fisik pasien dan integrasi dan koordinasi pemberian perawatan.	Masalah perawatan pasien ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan metode <i>likert's</i> sebanyak 8 buah. Skor untuk jawaban favourable Sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan Unfavourable sebaliknya.	Interval

G. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

1. Alat penelitian

Secara umum, alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian berupa kuesioner, alat tulis, kertas dan alat-alat pengolah data seperti kalkulator dan komputer. Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan peneliti (21). kuesioner tersebut terdiri atas :

- a. Kuesioner data demografi untuk mengetahui tenaga perawat yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

- b. Kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor utama yang berhubungan dengan stress kerja yaitu beban kerja perawat, konflik antar staf, masalah keadministrasian, karakter pasien dan masalah perawatan pasien.

Instrumen tersebut disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas reliabilitasnya (22). Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan adalah :

- a. Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner dapat dilakukan dengan menguji validitas konstruksi dan validitas item pertanyaan. Untuk menguji validitas konstruksi maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Untuk pengujian validitas item pertanyaan dilakukan melalui kegiatan uji coba desain penelitian kepada responden dengan jumlah 30 orang yang homogen (21). Hasil uji coba ini kemudian dilakukan uji korelasi antar skor (nilai) setiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Bila item pertanyaan mempunyai korelasi yang signifikan dengan skor total instrument maka kuesioner dinyatakan valid. Teknik korelasi yang dipakai adalah teknik korelasi *product moment* yaitu : (22)

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = banyaknya responden

X & Y = nilai-nilai asli dari variabel X & Y

Hasil penghitungan tiap-tiap item akan dibandingkan dengan tabel nilai *product moment*. Jika R hitung lebih besar dari table R tabel pada taraf signifikansi 5 % maka instrumen yang diujicobakan dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas ini, dari 60 soal yang mencakup beban kerja, konflik antar staf, masalah administrasi, karakter pasien dan masalah perawatan pasien yang masing-masing meliputi 12 soal, terdapat 17 soal yang tidak valid lalu agar proporsi dari pertanyaan masing-masing faktor seimbang, maka dihilangkan 3 soal jadi jumlah pertanyaan kuesioner 40 soal. Dari 30 responden didapatkan r tabel yaitu 0.361 dan pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila r hitung lebih kecil dari r tabel.

- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama (22). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency* yaitu menggunakan uji coba sekali saja. Kemudian hasil yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* (23).

Rumus :

$$r_i = \frac{k}{k-1} \frac{[1 - \sum S_i^2]}{S_t^2}$$

Keterangan :

r_i = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Mean kuadrat antar subjek

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t = Varian total

Bila r yang diperoleh lebih besar dari r tabel yaitu 0,5, maka pertanyaan tersebut reliabel (23). Hasil dari uji reliabilitas kuesioner didapatkan $\alpha > 0,5$ yaitu $\alpha = 0.9207$.

2. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan :

- Pengajuan izin kepada Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. untuk mengadakan penelitian.
- Peneliti melakukan pengkajian data pendahuluan di lokasi penelitian, untuk mengumpulkan data awal yang diperlukan dalam penelitian.
- Peneliti menjelaskan tujuan serta manfaat penelitian. Peneliti memberikan lembar persetujuan kepada responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan peneliti menjamin kerahasiaan responden.
- Peneliti memberikan kuesioner, menjelaskan cara pengisian, menginformasikan agar diteliti secara lengkap dan akan mengambil pada hari yang telah ditentukan.
- Peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi dan memeriksa kelengkapannya.

H. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui tahap-tahap :

a. *Editing*

Berfungsi untuk meneliti kembali apakah isian lembar kuesioner oleh responden sudah lengkap (21). *Editing* dilakukan oleh peneliti ditempat pengumpulan data sehingga apabila terdapat kekurangan atau tidak lengkap dapat segera dilengkapi oleh responden.

b. *Coding*

Coding yaitu usaha pengklasifikasian data atau jawaban-jawaban yang ada menurut jenisnya dan memberi tanda pada masing-masing jawaban berupa angka untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam lembaran tabel kerja untuk mempermudah pembacaan (21).

Adapun pemberian kode pada penelitian ini yaitu :

- Beban kerja diberi kode A
- Konflik antar staf diberi kode B
- Masalah administrasi diberi kode C
- Karakter pasien diberi kode D
- Masalah perawatan pasien diberi kode E

c. *Tabulating*

Kegiatan memasukan data-data hasil penelitian ke dalam tabel-tabel sesuai dengan kriterianya.

d. *Cleansing*

Cleansing yaitu kegiatan meneliti kembali data yang sudah dimasukan apakah ada penyimpangan data atau tidak sehingga tidak menimbulkan bias.

2. Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa univariat. Analisa univariat yaitu menganalisis variabel-variabel yang ada secara deskriptif dengan menghitung proporsi dari masing-masing faktor. Dalam penelitian ini analisis digunakan untuk mengetahui proporsi masing-masing variabel yaitu beban kerja, konflik antar staf, masalah administrasi, karakter pasien dan masalah perawatan pasien. Analisa dilakukan dengan mengolah data dengan program yang ada di komputer.

I. Etika Penelitian

Etika penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian, terutama dalam hal ini adalah penelitian keperawatan yang menggunakan manusia sebagai objek

penelitian karena manusia memiliki hak-hak asasi yang harus dihormati. Etika penelitian meliputi :(20)

1. *Informed Consent*

Informed consent merupakan persetujuan antara peneliti dan responden dengan memberikan lembar persetujuan yang diberikan sebelum penelitian dilaksanakan. Tujuan *informed consent* yaitu subjek mengerti maksud dan tujuan dari peneliti. Bila responden tidak bersedia maka peneliti harus menghormati hak responden.

2. Tanpa Nama (*Anonymity*)

Merupakan etika dalam penelitian keperawatan dimana responden tidak menuliskan nama responden pada kuesioner dan hanya diberikan kode atau nomor responden.

3. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Semua informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan pada hasil riset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

1. Umur

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. bulan Juni tahun 2016
(n=80)

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	< 25	2	2.5 %
2.	25-45	74	92.5 %
3.	>45	4	5 %
Total		80	100 %

Berdasarkan analisa dari 80 responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1, sebagian besar umur responden berkisar antara 25-45 tahun (92.5%), responden yang berusia >45 sebanyak 5 % dan responden yang berusia <25 sebanyak 2.5%.

2. Jenis kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 45 orang (53.8 %) dan responden laki-laki berjumlah 35 orang (46.2 %).

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus bulan Juni tahun 2016
(n=80)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	35	46.2 %
2.	Perempuan	45	53.8 %
Total		80	100 %

3. Tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan yang berjumlah 70 orang (87.4 %), kemudian diikuti oleh responden dengan pendidikan S1 keperawatan yang berjumlah 7 orang (8.8 %) dan yang berpendidikan SPK yang berjumlah 3 orang (3.8 %).

Tabel 4.3 Distribusi Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus bulan Juni tahun 2016
 (n=80)

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	S1 Keperawatan	7	8.8 %
2.	D3 Keperawatan	70	87.4 %
3.	SPK	3	3.8 %
Total		80	100 %

4. Lama kerja

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama lebih dari 7 tahun yaitu 59 orang (73.8 %), yang sudah bekerja selama 5-7 tahun berjumlah 11 orang (13.8 %), yang sudah bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 5 orang (6.2 %) dan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 5 orang (6.2 %).

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus bulan Juni tahun 2016
 (n=80)

No	Lama kerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-3	5	6.2 %
2.	3-5	5	6.2 %
3.	5-7	11	13.8 %
4.	> 7	59	73.8 %
Total		80	100 %

B. Proporsi faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja responden

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari nilai-nilai yang didapat dari hasil kuesioner bahwa faktor tertinggi yang menyebabkan stress kerja yaitu faktor karakter pasien sebesar 23 %, kemudian diikuti faktor beban kerja dan faktor masalah administrasi yang menduduki posisi sama yaitu 20 %, selanjutnya faktor konflik antar staf sebesar 19 % dan yang terakhir faktor masalah perawatan pasien sebesar 18 %.

Tabel 4.5 Proporsi faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus bulan Juni tahun 2016
 (n = 80)

No	Faktor-faktor	nilai total	Persentase
1.	Beban kerja	1564	20 %
2.	Konflik antar staf	1511	19 %
3.	Masalah administrasi	1577	20 %
4.	karakter pasien	1725	23 %
5.	Masalah perawatan pasien	1403	18 %
Total		7780	100 %

A. Data demografi responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, dapat dideskripsikan karakter responden yaitu sebagian besar responden berusia 25-45 tahun (92.5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada usia produktif, dimana pada usia ini sering disebut

juga sebagai masa bermasalah karena seseorang harus mampu beradaptasi terhadap keadaan-keadaan baru, masa ketegangan emosional karena seseorang dihadapkan pada masalah kompleks yang harus dipecahkan dan masa keterasingan sosial karena dihadapkan pada lingkungan baru seperti pekerjaan dan perkawinan (27). Karena masalah-masalah yang dihadapi pada usia produktif ini rumit dan memerlukan energi dan waktu untuk mengatasinya, maka biasanya mereka tidak berhasil melakukan penyesuaian diri yang memuaskan dan mereka memerlukan waktu bertahun-tahun untuk dapat menyesuaikan diri (27). Menurut La Greca & Stone; Sarafino (5), umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkatan stress yang diekspresikan melalui rasa sakitnya, semakin dewasa seseorang maka biasanya mereka lebih berfokus pada bagaimana cara mengantisipasi stress, hal ini disebabkan oleh berbagai pengalaman terhadap stress yang telah mereka rasakan.

Jenis kelamin responden berkisar secara merata yaitu laki-laki sebanyak 43.7 % dan perempuan sebanyak 56.3 %, menurut Gunarsa (1997), pria bersifat yaitu lebih bersikap bebas, aktif, agresif, rasional, berani dan percaya diri, sedangkan wanita memiliki karakteristik feminim yaitu lebih bersifat emosional pasif, adanya kebutuhan akan rasa aman pada lingkungan yang tinggi dan ketergantungan akan lingkungan serta cenderung menerima apa adanya dengan lingkungan (25). Berdasarkan sifat-sifat tersebut dapat dilihat bahwa wanita lebih rentan terhadap stress. Perbedaan jenis kelamin juga mempengaruhi tindakan maupun sikap seseorang dalam bertindak, biasanya laki-laki lebih banyak bertindak berdasarkan pada logika, sedangkan wanita lebih banyak menggunakan perasaan dalam bertindak, sehingga bila menghadapi suatu stressor biasanya laki-laki akan bertindak secara rasional dan wanita biasanya lebih sering melibatkan diri secara emosional. Selain itu peran ganda wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan perawat juga dapat menjadi faktor pemicu mengapa pada wanita lebih mudah mengalami stress.

Dari hasil penelitian juga didapat bahwa sebagian responden berpendidikan D3 keperawatan (87.4 %), sedangkan jumlah perawat yang berpendidikan S1 keperawatan masih sangat sedikit, menurut Bimo Walgito (24), tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pendidikan mencakup seluruh proses kehidupan dan segala bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal. Hasil dari proses belajar adalah seperangkat perubahan tingkah laku. Seseorang yang berpendidikan tinggi tingkah lakunya akan berbeda. Hal ini dapat dikaitkan dengan perawat yang berpendidikan S1 biasanya mereka memiliki lebih banyak pengetahuan tentang bentuk-bentuk pelayanan psikiatri dan pengetahuan tentang coping dari stress.

Mayoritas responden telah bekerja di rumah sakit jiwa selama lebih dari 7 tahun yaitu 73.8 %, hal ini dapat dikaitkan dengan teori pendekatan stress tentang model stimulus yaitu dimana seseorang dihadapkan secara terus-menerus dengan stressor yang ada dalam lingkungan, sehingga dapat menyebabkan stress. Lamanya masa kerja seseorang juga dapat menimbulkan suatu kebosanan kerja yang dapat memicu pada stress kerja. Teori yang dikemukakan oleh Lazarus & Cohen yang dikutip oleh Tim Penulis Modul Fisip UT (4) tentang sumber stress juga dapat dikaitkan yaitu kejadian yang berulang-ulang dan tetap dalam kehidupan sehari-hari misalnya ketidakpuasan kerja atau perselisihan antar karyawan.

B. Proporsi faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja responden

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok antara proporsi faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat, hal ini dapat disebabkan oleh betapa kompleksnya masalah yang dialami oleh perawat. Pembahasan secara lanjut yaitu :

a. Faktor beban kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi faktor beban kerja perawat sebanyak 20 %, dimana faktor beban kerja tidak menduduki posisi tertinggi sebagai penyebab stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.. Hal ini sesuai dengan konsep teori yang ada, penelitian yang telah dilakukan Dawkins dan kawan-kawan pada perawat

jiwa juga menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor penyebab utama stress kerja pada perawat jiwa (5). Namun begitu beban kerja merupakan stressor tersendiri bagi seorang perawat, misalnya merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberikan dukungan pada teman sekerja ataupun mengalami keterbatasan tenaga kerja.

Menurut penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja yang kurang dapat menyebabkan stress kerja, hal ini disebabkan karena kebosanan yang dapat memicu terjadinya stress kerja. Beban kerja itu sendiri dapat diartikan dalam dua cara yaitu beban kerja secara kuantitatif yaitu suatu kejadian dimana seseorang diberikan terlalu banyak atau tanggung jawab pekerjaan dalam waktu terbatas dan beban kerja mental yang meliputi kelebihan kerja secara kualitatif yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit dilaksanakan dalam waktu yang terbatas (14). Menurut PPNI (2006), 50.9 % perawat Indonesia yang bekerja di 4 propinsi mengalami stress kerja, sering pusing dan kelelahan karena beban kerja terlalu tinggi, gaji yang rendah tanpa insentif dan menyita waktu (27). Perbedaan hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan perbedaan tempat penelitian, pada rumah sakit umum melayani karakteristik pasien yang sakit secara fisik sedangkan pada rumah sakit jiwa lebih menekankan pada pelayanan kesehatan psikiatri yang memang memiliki ciri khas tersendiri dalam pemberian pelayanan kesehatan sehingga beban kerja merupakan masalah tersendiri yang dapat menjadi stressor seperti sulitnya pasien untuk diajak kerjasama dalam pemberian perawatan.

Dari analisa kuesioner sendiri didapatkan bahwa jumlah perawat yang ada memang tidak mencukupi sehingga sering mengakibatkan pusing pada perawat yang ada dan mereka juga menganggap bahwa tanggung jawab yang harus mereka pikul sebagai seorang perawat berat sehingga mereka sering mengalami keletihan karena jumlah pasien yang ada.

b. Faktor Konflik antar staf

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor konflik antar staf hanya memiliki proporsi 19 %, ini juga menunjukkan bahwa konflik antar staf tidak menduduki proporsi tertinggi sebagai penyebab utama terjadinya stress kerja pada perawat. Hal ini dapat dikaitkan dengan sudah diterapkannya suatu model praktek keperawatan profesional (MPKP), dimana dalam model ini diterapkan suatu sistem integrasi dan koordinasi dalam pemberian perawatan yang dilaksanakan sesuai standar praktek keperawatan profesional dan komponen-komponennya meliputi alokasi sumber, model pemberian asuhan keperawatan, kerja tim dan penyelesaian konflik. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan sudah baiknya sistem yang digunakan rumah sakit dalam menerapkan manajemen sumber daya manusianya seperti *job description* yang jelas, pemberian insentif dan model komunikasi yang digunakan.

Konflik itu sendiri menurut Deutsch didefinisikan sebagai suatu perselisihan atau perjuangan yang timbul bila keseimbangan antara perasaan, pikiran, hasrat dan perilaku seseorang terancam (15). Menurut hasil penelitian Liliek Kristiani, mahasiswi UNIKA Soegiyapranata Semarang yang meneliti tentang hubungan antara stress kerja perawat dan konflik interpersonal, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik antar staf dan stress kerja, proporsi dari faktor konflik antar staf sebesar 13.8 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya (25).

c. Faktor masalah administrasi

Dari hasil penelitian masalah administrasi memiliki proporsi sebesar 20 %, yang menunjukkan bahwa masalah administrasi bukan merupakan faktor utama pemicu stress kerja pada perawat, hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dawkins dkk dan penelitian Cronin-Stubbs dan Brophy dan Jones, dkk yang menyatakan bahwa masalah administrasi merupakan faktor utama penyebab stress kerja pada perawat jiwa (5). Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena perbedaan latar belakang

dari variabel penelitian seperti latar pendidikan responden, seperti kita tahu bahwa dasar pendidikan perawat di Amerika jauh lebih berkualitas sehingga kemungkinan mereka mempunyai dan menerapkan sistem pengorganisasian administrasi yang lebih kompleks.

Pekerjaan administrasi itu sendiri adalah sistem komunikasi (surat-menyurat), sistem informasi (pelaporan) dan sistem ingatan (pencatatan, pendaftaran) dari pelayanan kesehatan (17). Banyaknya pekerjaan tulis menulis yang harus dilakukan perawat dapat menjadi sumber stress kerja, apalagi jika tidak didukung oleh penataan berkas-berkas yang teratur. Memang dalam penelitian ini masalah administrasi bukan menjadi stressor utama, namun begitu masalah administrasi merupakan stressor bagi perawat yang patut diperhitungkan, hal ini berkaitan dengan peran ganda seorang perawat yang sekaligus juga sebagai tenaga administrasi untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi yang berhubungan dengan pemantauan kesehatan pasien.

d. Faktor karakter pasien

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa faktor karakter pasien menempati proporsi tertinggi dari faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja pada perawat jiwa yaitu 23 %. Berdasarkan analisa kuesioner hal ini berhubungan dengan ketakutan dan kecemasan berada pada lingkungan dimana pasien dengan gangguan jiwa dapat saja kambuh atau mengamuk secara tidak terduga dan banyaknya pasien yang sulit diajak kerjasama dalam pelaksanaan program pengobatan dan perawatan sehingga menghambat kelancaran kerja perawat. Kejenuhan dalam merawat karakter pasien yang sama setiap hari juga dapat menimbulkan stress kerja, hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Lazarus & cohen bahwa kejadian yang berulang-ulang setiap harinya dapat menjadi sebuah stressor (4).

Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. itu sendiri juga belum ada sistem klasifikasi pasien yang jelas tentang penyakit pasien, dari pihak rumah sakit mengelompokkan pasien berdasarkan usia dan jenis kelamin. Kelelahan dalam mengawasi pasien yang memiliki tingkat ketergantungan tinggi dan menjaga pasien yang memiliki gangguan tidur pada saat shift malam juga menjadi penyebab terjadinya stress kerja pada perawat. Dari karakter pasien yang ada di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. rata-rata berada dalam kategori II dimana pasien memiliki ciri-ciri memerlukan pelayanan keperawatan 3 jam/8 jam shift, memerlukan pengawasan seperlunya dalam melaksanakan ADL, memerlukan pengawasan ketika berada di luar ruangan, bisa tidur nyenyak, kadang tidak memerlukan intervensi keperawatan, berpartisipasi dalam program pengobatan, pengarahan dan memerlukan orientasi, namun ada juga pasien yang ada pada kategori III dimana pasien dengan karakter ini memerlukan perawatan dan pengawasan yang lebih ketat sehingga dapat menjadikan stressor tersendiri bagi perawat (18).

e. Faktor masalah perawatan pasien

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor masalah perawatan pasien memiliki proporsi paling rendah yaitu 18 % sebagai penyebab stress kerja pada perawat jiwa. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cronin-Stubbs dan Brophy dan Jones, dkk, dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kontak langsung dengan pasien bukan merupakan stressor yang paling penting (5).

Tujuan dari perawatan di rumah sakit jiwa adalah untuk menstabilkan klien dalam periode yang pendek, sehingga klien akan kembali kepada lingkungan yang normal dengan segera (Barry, 1998), dalam hal ini perawatan yang diberikan pada pasien berupa tindakan pengkajian fisik lengkap, monitoring status fisik dan psikologis, merencanakan aktivitas terapi dan pengobatan (18). Jika dikaitkan dengan karakter pasien, memang karakter pasien dan masalah perawatan pasien merupakan dua hal yang saling berhubungan secara lurus, dimana bila karakter pasien yang ada cenderung baik maka perawat akan lebih mudah dalam melakukan tugas perawatan pada klien, namun dalam penelitian ini didapatkan ketidaksesuaian, dimana karakter pasien merupakan stressor

tertinggi dan masalah perawatan pasien merupakan stressor terendah. Hal ini dapat dikaitkan dengan sudah baiknya sistem integrasi dan koordinasi yang ada dalam pemberian perawatan pada klien, dimana komponennya mencakup alokasi sumber, model pemberian asuhan keperawatan, kerja tim dan penyelesaian konflik. Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus sendiri sudah diterapkan suatu model praktek keperawatan profesional (MPKP), dimana dalam prakteknya sudah dibentuk suatu TIM yang bekerja sesuai dengan standar praktek keperawatan profesional, hal ini menunjukkan bahwa sistem integrasi dan koordinasi yang ada dalam pemberian perawatan pada klien sudah berjalan dengan baik.

C. Kelemahan Penelitian

- a. Kuesioner penelitian diberikan kepada responden untuk beberapa hari sehingga hal ini memungkinkan bagi responden untuk mengerjakan kuesioner penelitian ini secara bersama-sama atau meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya.
- b. Berkaitan dengan kebudayaan, biasanya masyarakat kita masih memiliki sifat tertutup sehingga kemungkinan ada kuesioner yang diisi tidak berdasarkan pendapat pribadi yang nyata.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

Beban kerja memiliki proporsi 20 % sebagai faktor penyebab stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.. Konflik antar staf memiliki proporsi 19 % sebagai faktor penyebab stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus..

Masalah administrasi memiliki proporsi 20 % sebagai faktor penyebab stress kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus. Karakter pasien memiliki proporsi 23 % yang merupakan faktor penyebab stress kerja tertinggi pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.. Masalah perawatan pasien memiliki proporsi 18 % yang merupakan faktor penyebab stress kerja terendah pada perawat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus.

B. Saran

Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia seperti peningkatan pendidikan dan pengiriman studi lanjut bagi perawat, adanya SOP dan SAK yang dapat menjadi panduan dalam memberikan perawatan pada klien jiwa dan diharapkan seluruh pihak rumah sakit dapat saling mendukung sehingga akan tercipta suatu kerjasama tim yang baik dan meningkatkan citra serta mutu rumah sakit.

Bagi Perawat

Diharapkan perawat dapat merealisasikan kemampuannya dengan lebih optimal dalam membina hubungan kerja baik dengan pasien maupun dengan rekan tim kesehatan lain dan perawat hendaknya selalu berusaha menerapkan suatu bentuk pelayanan profesional serta hendaknya perawat selalu memperbaiki kinerja sesuai dengan hasil supervisi sehingga kinerja perawat akan semakin membaik dari hari ke hari.

Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian tentang stress kerja pada perawat, dapat mengembangkan lebih lanjut dengan melakukan penelitian bivariat atau multivariat tentang hubungan antara faktor-faktor penyebab stress kerja dengan stress kerja dan melakukan antisipasi terhadap kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi pada pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Martha dkk. Alih bahasa : Budi Anna Keliat, Achir Yani S. Hamid. Editor : Yasmin Asih. *Panduan Relaksasi dan Reduksi Stress*. Edisi III. Jakarta : EGC. 2015.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2008.
- Smet, Bart. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 2014.
- Tim Penulis Modul Fisip UT. *Materi pokok Psikologi Industri*. Jakarta : Karunika Universitas terbuka. 1988.
- Abraham, Charles & Eamon Shanley. Alih bahasa : Leony Sally M. Editor : Robert Prihajo & Yasmin Asih. *Psikologi Sosial untuk Perawat*. Jakarta : EGC. 1992.
- Huber, D. *Leadership and Nursing Management*. Edisi II. Philadelphia : W.B. Saunders Company. 2000.
- Stuart, G.W & Sandra J Sundeen. Alih bahasa : Achir yani S Hamid. Editor : Yasmin Asih. *Buku Saku Keperawatan Jiwa*. Jakarta : EGC. 1995.
- Kozier, B & G. Blais, K. *Fundamental of Nursing : Concepts, Process & Practice (4th ed)*. _____ : Addison Wesley Publishing Company, Inc. 1995.
- Jasinta F Rini. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>. 2012.
- Yun Iswanto. *Analisis hubungan antara stress kerja, kepribadian dan kinerja manajer bank*. <http://pk.ut.ac.id/Jsi/111yun.htm>.
- Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : BPFE. 2010.
- Keliat, Budi Anna. *Penatalaksanaan Stress*. Jakarta : EGC. 1998.
- Luthans, F. *Organizational Behavior (7th ed)*. Singapore : McGrawth, inc. 2015.
- Anoraga, Pandji & Ninik Widiyanti. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 1990.
- Monica, Elaine L. *Kepemimpinan dan Manajemen Kepemimpinan Pendekatan Pengalaman*. Jakarta : EGC. 1998.
- Budioro B. *Pengantar Administrasi Kesehatan Masyarakat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 1997.
- McMahon, Rosemary dkk. Alih bahasa Poppy Kumala. Editor Brahm U. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer*. Edisi II. Jakarta : EGC.
- Nurjannah, Intansari. *Pedoman Penanganan Pada Gangguan Jiwa*. Yogyakarta : Mocomedia. 2004.
- Dempsey, Patricia Ann. *Riset Keperawatan : Buku Ajar dan Latihan/ Penulis*. Alih bahasa : Palupi W. Jakarta : EGC. 2002.
- Azziz Alimul. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Edisi I. Jakarta : Salemba Medika. 2003.
- Nursalam. *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian*. Jakarta : Salemba Medika. 2003.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2015.
- Susono Priyo Hastono. *Modul Analisa Data*. Jakarta : FKM UI. 2001.
- Walgito, Bimo. *Pengantar Psikologi Umum*. Edisi 3. Yogyakarta : Andi Offset. 2002.
- Lilie Kristiani. *Stress Kerja Pada Perawat Ditinjau dari Konflik Interpersonal*. Skripsi, Tidak Dipublikasikan, Fakultas Psikologi, UNIKA Soegijopranata. Semarang. 2004.
- _____. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Penampilan Kerja Dan Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ulin Banjarmasin*. <http://www.yahoo.com>. 2006.
- Hurlock, E.B. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga. 1997.