

Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong

Akhidz Hikam I.F.¹⁾ Basirun Al Ummah²⁾ Umi Laelatu Qomar³⁾

¹⁾ S1 Keperawatan STIKES Muhammadiyah Gombong, Kebumen 54412, Indonesia

²⁾ Dosen STIKES Muhammadiyah Gombong, Kebumen 54412, Indonesia

*Email: akhidzhikamif@gmail.com

Abstrak

Keywords:
Beban Kerja,
Manajemen Stres

Latar Belakang: Perawat sebagai salah ujung tombak pemberi layanan kesehatan dituntut untuk bekerja dengan prima dan profesional dibawah banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, tugas dan tanggung jawab memicuterjadinya stres dalam bekerja sehingga perawat membutuhkan suatu metode untuk mengadaptasikan atau memanajemen stres agar tidak berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikn oleh perawat. Studi pendahuluan yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gombong didapatkan hasil bahwa kelengkapan lembar asuhan keperawatan mencapai 67,04% dengan nilai bed occupation rate 60%. **Tujuan:** Mengetahui hubungan beban kerja dengan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cros sectional. Teknik sampel yang digunakan yaitu total sampling sejumlah 29 perawat diruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja perawat dalam kategori berat sejumlah 27 perawat (93,1 %) dan sisanya mempunyai beban kerja yang sedang sebanyak 2 perawat (6,9%), sedangkan manajemen stres perawat dalam kategori baik yaitu sebanyak 21 perawat (72,4 %) dan sebagian lagi mempunyai manajemen stres cukup yaitu 8 perawat (27,6 %). Sementara nilai signifikansi (p) = 0,038 dibandingkan dengan α = 0,05 sehingga terdapat hubungan antara beban kerja dan manajemen stres perawat. **Kesimpulan:** Hasil penelitian didapatkan hubungan antara beban kerja dengan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong. **Rekomendasi:** Saran peneliti selanjutnya dapat meneliti manajemen stres perawat dengan menggunakan metode kualitatif sehingga pembahasan mengenai manajemen stres yang digunakan oleh perawat dapat lebih mendalam.

1. PENDAHULUAN

Dunia kesehatan yang semakin hari semakin melonjak akan kebutuhan pelayanan kesehatan untuk publik, tentunya harus diimbangi dengan perluasan jangkauan pelayanan kesehatan. Indonesia sebagai negara dengan kepadatan penduduk yang tinggi tentunya memerlukan tenaga kesehatan yang tidak sedikit pula. Berdasarkan data rekapitulasi yang diperoleh dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember tahun 2016, pemerintah menargetkan kebutuhan perawat dapat menyentuh angka 180 per 100.000 penduduk pada tahun 2015-2019, namun kenyataannya pada tahun 2015 jumlah perawat baru mencapai 87,65 per 100.000 penduduk (Rekapitulasi data BPPSDMK, 2016). Jumlah perawat yang belum sesuai dengan target pemerintah per 100.000 penduduk pada tahun 2015-2019 tentunya akan semakin memperberat tugas dan beban kerja yang dipikul oleh perawat.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul atau diselesaikan oleh suatu jabatan atau organisasi dan merupakan hasil kali dari waktu dan volume kerja (Permendagri No.12/2008). Penelitian yang dilakukan (Aryani, 2017) terkait kunjungan pasien rawat inap ke rumah sakit RSUD Ungaran Semarang menyatakan bahwa jumlah kunjungan pasien pada tahun 2016 mencapai 5.182 pasien dan khusus pada bulan Mei 2017 rata-rata kunjungan mencapai 200-500 pasien per hari. Data tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang harus diselesaikan perawat termasuk dalam kategori tinggi. Sejalan dengan Aryani, Alhasanah (2016) yang melakukan penelitian dengan judul gambaran kinerja perawat berdasarkan beban kerja di instalasi rawat inap penyakit dalam rumah sakit umum kota Tangerang Selatan mengungkapkan beban kerja perawat termasuk tinggi, hal ini didasarkan pada penghitungan nilai BOR (*Bed Occupancy Rate*) atau prosentase pemakaian tempat tidur pasien dalam satuan waktu mencapai 85,39%,. Departemen Kesehatan Republik Indonesia

(Depkes RI) tahun 2005 menetapkan nilai ideal BOR mencapai 60-85%.

Hariyono (2009) mengungkapkan beban kerja yang tinggi akan berdampak terhadap tingkat kelelahan dan tingkat konflik yang terjadi, semakin tinggi beban kerja yang harus diselesaikan maka tingkat kelelahan dan tingkat konflik yang terjadi akan semakin tinggi serta terjadinya stres. Stres yang berkepanjangan dan tidak segera diatasi tentunya dapat berdampak buruk terhadap tubuh seperti mudah lelah, emosi tidak stabil, penurunan kualitas kerja, rasa tegang dan cemas (Robbins, 2008). Dampak stres dapat diminimalisir jika seseorang mempunyai cara untuk manajemen stres. Manajemen stres adalah cara yang digunakan untuk mengadaptasikan, mengelola dan memahami stres dengan cara mengenali stres sejak dini serta menentukan langkah untuk mencari penyebab dari stres itu sendiri (Patimah, 2016)

Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, didapatkan hasil bahwa beban kerja yang dialami perawat termasuk dalam kategori normal dengan nilai BOR mencapai 66% akan tetapi kinerja perawat khususnya dalam pengisian lembar asuhan keperawatan termasuk kurang dengan angka kelengkapan aspek mencapai 67,04%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong. Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai acuan bagi calon perawat dan perawat untuk dapat mempersiapkan diri dengan semangat dan etos kerja yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir tekanan dalam bekerja.

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasi dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel (Sujarweni, Wiratna, 2014). Variabel pada penelitian

ini yaitu Beban Kerja dengan Manajemen Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Teknik pengambilan data yang akan dilakukan menggunakan teknik *cross sectional* yang berarti penelitian dilakukan satu kali dalam satuan waktu (Priyono, 2016), sehingga setiap sampel yang diteliti hanya akan dilakukan satu kali pengambilan data. Pengambilan data akan dilakukan menggunakan kuesioner yang beban kerja sebanyak 14 butir pertanyaan dan manajemen stres perawat sebanyak 19 butir pertanyaan yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid sehingga layak digunakan

untuk penelitian. Analisa data akan dilakukan setelah data terkumpul dan data akan dikategorikan sesuai dengan skor yang didapat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Beban kerja perawat di ruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong Sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian didapatkan data beban kerja perawat sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Responden Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong Di Ruang Inayah Dan Barokah Berdasarkan Beban Kerja Perawat Tahun 2019 (N = 29).

No	Kategori Beban Kerja Perawat	Frekuensi	Persen (%)
1	Ringan	0	0,0
2	Sedang	2	6,9
3	Berat	27	93,1
Total		29	100,0

Berdasarkan data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hampir semua perawat ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong di ruang Inayah dan Barokah mempunyai beban kerja yang berat yaitu sebanyak 27 perawat (93,1 %) dan sisanya mempunyai

beban kerja yang sedang sebanyak 2 perawat (6,9%).

2. Manajemen stres perawat diruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian didapatkan data beban kerja perawat sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Responden Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong Di Ruang Inayah Dan Barokah Berdasarkan Manajemen Stres Perawat Tahun 2019 (N = 29).

No	Kategori Manajemen Stres Perawat	Frekuensi	Persen (%)
1	Baik	21	72,4
2	Cukup	8	27,6
3	Kurang	0	0,0
Total		29	100,0

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong di ruang Inayah dan Barokah

mempunyai manajemen stres yang baik yaitu sebanyak 21 perawat (72,4 %) dan sebagian lagi mempunyai manajemen stres cukup yaitu 8 perawat (27,6 %).

3. Hubungan beban kerja dan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Berdasarkan analisis bivariat mengenai hubungan beban kerja dengan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

tugas yang bersifat langsung kepada pasien ataupun yang tidak langsung.

Penelitian ini membagi beban kerja perawat kedalam tiga kategori yaitu beban kerja ringan jika nilai kurang dari 23, sedang jika nilai 24 – 39 dan berat jika nilai 40 – 56. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27 perawat

Beban Kerja	Manajemen Stres Perawat			Jumlah	R	P
	Baik	Cukup	Kurang			
Ringan	0	0	0	0	0,287	0,038
Sedang	1	1	0	2		
Berat	20	7	0	27		
Total	21	8	0	29		

Tabel 4.3 merupakan tabel analisa bivariat menggunakan *kendal thau* didapatkan nilai korelasi sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi (p) = 0,038 . Nilai signifikansi (p) = 0,038 dibandingkan dengan nilai α 5%, maka didapatkan hasil $p < 0,05$ sehingga dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi kurang dari nilai α serta terdapat hubungan antara beban kerja dan manajemen stres perawat ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong.

B. PEMBAHASAN

1. Beban kerja perawat di ruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong
 Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong pada tanggal 16 Mei – 22 Mei 2019 tentang beban kerja perawat bahwa hampir semua perawat mempunyai beban kerja dalam kategori berat yaitu sebanyak 27 perawat (93,1%) dan sisanya mempunyai beban kerja kategori sedang yaitu 2 perawat (6,9%). Beban kerja perawat berkaitan erat dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan selama *shift* baik

(93,1%) mempunyai beban kerja yang berat, hal ini menjadi suatu indikasi bahwa terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang harus diselesaikan perawat dengan ketersediaan jumlah tenaga perawat sehingga setiap perawat yang sedang melakukan *shift* kerja dituntut untuk dapat melakukan banyak kegiatan dalam waktu tertentu. *Shift* kerja seorang perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong dibagi menjadi tiga *shift* yaitu pagi pukul 07.00 -14.00 WIB, *shift* siang pukul 14.00-20.00 WIB dan *shift* malam pukul 20.00-07.00 WIB. *Shift* pagi biasanya seorang perawat dituntut untuk bekerja lebih karena lebih banyak tindakan yang harus dilakukan baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung seperti, melakukan pengecekan tanda-tanda vital, memberikan obat untuk pasien, mempersiapkan pasien untuk menjalani operasi, mengantar pasien ketempat operasi, melakukan perawatan luka, melakukan pendidikan kesehatan dan lain sebagainya. Sementara *shift* siang cenderung lebih santai karena banyak pekerjaan sudah dikerjakan pada *shift* pagi, *shift*

siang lebih sering melakukan monitoring dan melakukan penjemputan pasien setelah selesai operasi, lain halnya dengan *shift* malam ketika aktivitas pasien mulai menurun dan lebih difokuskan untuk beristirahat, perawat tetap melakukan monitoring dan juga lebih sering melakukan kegiatan ringan perawat seperti pemberian obat, mengganti infus, flabot dan lainnya, perawat lebih mempunyai waktu untuk melakukan kegiatan pribadi seperti duduk santai bahkan bermain dengan ponsel meraka masing-masing.

Perbedaan beban kerja antar shift kerja tentunya menjadi hal yang serius bagi rumah sakit dan perawat itu sendiri, hal ini sependapat dengan (Astuti, Lisa Yuni; Hudhariani, Rose Nur; Agusman, Fery, 2013) yang meneliti tentang Hubungan *Shift* Kerja dan Lama Jam Kerja dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Ambarawa menyatakan bahwa 32 atau (80%) dari 45 responden mempunyai beban kerja yang lebih berat pada *shift* pagi. Beratnya beban kerja yang dialami oleh perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh (Runtu, Pondaag, & Hamel, 2018) yaitu jumlah pasien yang tidak sebanding dengan perawat, banyaknya aktivitas keperawatan langsung yang harus dilakukan, lamanya rata-rata waktu untuk melakukan suatu tindakan dan kemampuan yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan seorang perawat selama menjalani *shift* kerja, (Kusgiyanto, Suroto, & Ekawati,

2017) yang melakukan penelitian terkait beban kerja dan tingkat kelelahan menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kelelahan dalam bekerja yang nantinya dapat berujung pada kecelakaan kerja, selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Runtu, Pondaag, & Hamel, 2018) menyebutkan bahwa salah satu dampak dari beban kerja yang tinggi adalah terjadinya stres dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja seorang perawat itu sendiri dalam bekerja.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat berkaitan dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan perawat baik secara langsung kepada pasien maupun tidak, sementara itu *shift* kerja menjadi hal yang faktor lain yang menjadi penyebab tingginya beban kerja perawat diruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong.

B. Manajemen stres perawat diruang rawat inap kelas III rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong termasuk kedalam kategori baik yaitu sebanyak 21 perawat (72,4 %) dan sebagian lagi mempunyai manajemen stres cukup yaitu sebanyak 8 perawat (27,6 %). Manajemen stres perawat diukur menggunakan kuesioner sebanyak 19 butir pertanyaan dimana kuesioner tersebut memuat beberapa aspek penilaian seperti *Coping strategies*, *Problem Focused Coping (PFC)*, *Emotional Focused coping* dan *Maladaptive coping* yang nantinya akan dikategorikan

sesuai dengan skor yang didapat yaitu kurang jika nilai < 44, cukup jika nilai 45 - 59, baik 60 -76.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong sebagai salah satu rumah sakit yang mengedepankan pelayanan syariaah kepada pasien membekali perawat dengan semangat dan etos kerja islami dalam memberikan pelayanan, perawat sering mendapatkan kajian islami dari institusi rumah sakit untuk bekal dalam bekerja serta bekal dalam menghadapi tekanan dalam bekerja seperti stres. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi mengelola dan mengadaptasikan stres dan tekanan dalam bekerja yang dialami oleh perawat sudah termasuk baik, karena hampir seluruh perawat mempunyai manajemen stres dalam kategori baik, hal ini menjadi suatu indikasi bagaimana performa perawat yang prima dan profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan karena stres yang terjadi dapat segera ditangani dengan baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harrisma & Witjaksono, 2013) yang meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja menyatakan bahwa stres kerja yang dapat segera ditangani dan dengan tingkat tertentu dapat menjadi sebuah stimulus untuk meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengadaptasikan stres atau manajemen stres agar dapat menjadi sebuah stimulus baru dalam bekerja.

(Mumpuni & Wulandari, Cara Jitu Mengatasi Stres, 2010) menyatakan terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk menangani stres agar

tidak menimbulkan hal negatif pada seorang individu seperti, bekerja dengan porsi yang wajar, harmonisasi yang baik dengan rekan kerja, mengenali penyebab stres sejak dini, menangis, mendekatkan diri kepada tuhan Alloh SWT, menyelesaikan masalah, menjaga kesehatan dan merencanakan segala sesuatu dengan baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sari, 2014) mengungkapkan terdapat beberapa cara yang dapat digunakan dalam melakukan manajemen stres yaitu melalui pendekatan individual yang artinya individu berperan penting dalam menangani stres yang mereka alami yang dapat dilakukan melalui istirahat sejenak, melakukan relaksasi meditasi dan berolahraga, selain itu dapat juga dilakukan dengan cara pendekatan organisasional artinya organisasi ikut berperan menangani stres yang dialami oleh seseorang dengan menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung, mendesian tugas-tugas dengan mudah dan efisien serta mengurangi konflik antar rekan kerja, sementara itu dapat juga dilakukan melalui pendekatan sosial dimana seseorang dapat membagi informasi mengenai apa yang sedang terjadi terhadap orang lain seperti rekan kerja, keluarga dan pimpinan.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dapat segera diadaptasikan atau dilakukan manajemen stres dengan baik dapat menjadi sebuah stimulus baru untuk meningkatkan semangat dalam bekerja yang nantinya akan berujung pada peningkatan produktivitas dan performa pelayanan perawat yang prima dan profesional.

- C. Hubungan beban kerja dan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III rumah sakit Pku Muhammadiyah Gombong

Hasil analisa bivariat menggunakan *kendal thau* didapatkan nilai korelasi sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi (p) = 0,038 . Nilai signifikansi (p) = 0,038, nilai (p)= 0,038 dibandingkan dengan nilai α 5%, maka didapatkan hasil $p < 0,05$ sehingga dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi kurang dari nilai α serta terdapat hubungan antara Beban Kerja Dan Manajemen Stres Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Hasil tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan beban kerja yang harus dikerjakan oleh perawat (Runtu, Pondaag, & Hamel, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja perawat meliputi: jumlah pasien yang tidak sebanding dengan perawat, banyaknya aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung yang harus dilakukan, lamanya rata-rata waktu untuk melakukan suatu tindakan dan kemampuan yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang tinggi dialami oleh perawat, tetapi kinerja perawat tetap berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena adanya motivasi yang tinggi dan kerja keras dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagai seorang perawat (Runtu, Pondaag, & Hamel, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sarastya, Jumaini, & Bayhakki, 2018) dengan judul

Beban Kerja Terhadap Mekanisme Koping Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa menyebutkan bahwa 62,5% perawat dengan beban kerja berat mempunyai mekanisme koping yang adaptif, hal ini disebabkan karena adanya hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman. Selain suasana kerja yang nyaman, stres kerja mempunyai peranan penting yang menyebabkan beban kerja perawat meningkat, akan tetapi stres kerja yang segera ditangani dapat memberikan semangat baru dalam bekerja. (Ilmi, 2016) yang melakukan penelitian tentang manajemen stres mengungkapkan bahwa manajemen stres yang baik berhubungan erat dengan motivasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong berhubungan dengan manajemen stres kerja perawat tetapi tidak bersifat signifikan, terbukti dengan beban kerja yang tinggi ternyata manajemen stres perawat masih dalam kategori baik, sehingga kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan tetap dapat berjalan dengan baik.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Hasil pengukuran beban kerja perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong terhadap 29 responden didapatkan hasil sebanyak 27 perawat (93,1%) mempunyai beban kerja dalam kategori berat dan sisanya mempunyai

- beban kerja kategori sedang yaitu 2 perawat (6,9%)
2. Hasil pengukuran manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong terhadap 29 responden didapatkan hasil sebanyak 21 perawat (72,4 %) mempunyai manajemen stres dalam kategori baik dan sebagian lagi mempunyai manajemen stres dalam kategori cukup yaitu 8 orang (27,6 %).
 3. Hasil penelitian dan uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dan manajemen stres perawat di ruang rawat inap kelas III RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan nilai $r = 0,287$ dan nilai (p) = 0,038 nilai (p) < 0,05.

REFERENSI

- Astuti, Lisa Yuni; Hudhariani, Rose Nur; Agusman, Fery;. (2013). *Hubungan Shift Kerja dan Lama Jam Kerja Dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Ambarawa*. Semarang: Stikes Karya Husada Semarang.
- Data Rekapitulasi Badan Pengembanagan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Desember 2016.
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013, Mare). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1 Nomor 2*.
- Ilmi, L. R. (2016, Agustus). Model Kuantitatif Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Rekam Medis d RS Ortopedi PROF. DR. R. Soeharso Surakarta. *Media Ilmu Kesehatan, Volume 5, Nomor 2*.
- Kusgiyanto, W., Suroto, & Ekawati. (2017, 5 Oktober). *Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5.
- Mumpuni, Y., & Wulandari, A. (2010). *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: ANDI.
- Runtu, V. V., Pondaag, L., & Hamel, R. (2018). *Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado*. *E-Journal Keperawatan (eKp)* Volume6, nomor 1 Mei 2018.
- Sarastya, R., Jumaini, & Bayhakki. (2018). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Mekanisme Koping Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa*. *JOM FKp*, Vol. 5 No. 2 (Juli-Desember).
- Sari, A. P. (2014, April). *Strategi manajemen stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional dan Dukungan Sosial*. *Management Insight*, 9 Nomor 1.