

Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021

The Influence of Interpersonal Conflict and Workload on Inpatient Nurses' Work Stress at Gunungtua RSUD in Padang Lawas Distric

Puspita Dewi¹, Ismail Efendi², Miskah Afriani³

¹Dosen S2 Program Studi S2 Ilmu Kesmas, FKM, IKH.

²³Mahasiswa S2 Program Studi S2 Ilmu Kesmas, FKM, IKH.

Email : 1puspitadewi2229@gmail.com; 2rektor@helvetia.ac.id; 3miskahafriani@gmail.com

Abstrak

Stress kerja dapat beresiko bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stress kerja pada perawat diantaranya adalah konflik interpersonal dan beban kerja. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Gunung tua mengalami stress kerja. Penelitian ini membahas tentang stress kerja yang diakibatkan oleh konflik interpersonal dan beban kerja, dimana konflik interpersonal berupa ego dan *policy konflik*. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 orang dan Sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *total sampling* dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi dengan jumlah sampel sebanyak 57. Analisa Data dilakukan secara Univariat, Bivariat dan Multivariat. Untuk Analisis Bivariat menggunakan Uji statistik *chi square* dan uji multivariat menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara konflik interpersonal terhadap stresss kerja dengan nilai signifikan $\square < 0.05$. berdasarkan uji multivariate diketahui bahwa konflik interpersonal lebih memengaruhi stress kerja perawat.

Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk melakukan evaluasi terhadap manajemen konflik interpersonal dan memberikan *reward* atau hadiah kepada perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi dan membuat kebijakan mengetnai tugas perawat sesuai SOP di ruang rawat inap dan kebijakan terkait jam kerja perawat di ruang rawat inap.

Kata kunci: Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Stres Kerja Perawat

Abstract

Occupational stress can risk safety and health of workers. There are several factors that can cause work stress on nurses including interpersonal conflict and workload. As per preliminary studies, nurses in the inpatient room at Gunung Tua Hospital is stressed at work. Work stress is caused by interpersonal conflict and

workload, the interpersonal conflict focusing on the process of ego and policy conflict in this study. The purpose of the research is just how interpersonal conflict and workload effect nurses' work stress in 2021 at Gunung Tua Hospital in North Padang Lawas Regency. The analytical survey using a cross sectional approach was employed as the quantitative research method. The study's population was 67 respondents, and the sample employed a total sampling technique with inclusion and exclusion criteria, creating a total sample of 57 people. Univariate, Bivariate, and Multivariate data analysis were used. The chi square statistical test was used for bivariate analysis, and the ordinal logistic regression analysis was used for multivariate analysis. With a significant value of 0.05, the results showed that interpersonal conflict would have an effect on work stress. According the multivariate test, interpersonal conflict has a greater impact on nurses' work stress. It is recommended that its hospital evaluate the management of interpersonal conflict, give rewards or prizes to nurses who have a high workload, and adopt policies for nurse skills in inpatient rooms founded on SOPs, and policies for nurses' working hours in inpatient rooms.

Keywords: *Interpersonal Konflik, Nurse Workload, Nurse Work Stress, Inpatient Room*

PENDAHULUAN

Pendahuluan Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Stress, 2016). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja (R. Sari, Yusran, & Ardiansyah, 2017). Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (Stress, 2016)

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negative terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan turnover. Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran, atau pension atas alasan kesehatan (Togatorop, Nababan, Brahmana, Hakim, & Saragih, 2022).

Penyebab utama stres pada perawat yang ada di Singapura adalah kekurangan staf, tuntutan kerja yang tinggi, dan konflik di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 775 tenaga profesional pada dua rumah sakit di Taiwan terdapat 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1 % mengalami gangguan iritabilitas, 40,8% mengalami sakit kepala, 35% insomnia, dan 41,4% mengalami gangguan gastrointestinal. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% , sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Togatorop et al., 2022), Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada, 51,5% perawat di Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% perawat di Rumah Sakit PELNI “Petamburan” Jakarta serta 51,2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah

Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam (Manaf, 2019).

PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja. Menurut American National Association for Occupational Health, bahwa stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Togatorop et al., 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja termasuk beban kerja dan konflik interpersonal yang dapat mengakibatkan stress terhadap pekerjaan. Beban kerja, konflik interpersonal dan juga stress kerja ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu organisasi karena kurangnya kerja sama dalam satu tim, ini menandakan tidak adanya sikap profesionalisme didalam bekerja yang bertentangan dengan Undang-Undang keperawatan No 38 tahun 2014 pasal 2 tentang asas praktik keperawatan adalah etika dan profesional dimana seresponden perawat harus menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan .

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala ruangan dan perawat ruang rawat inap RSUD Gunung Tua, ditemukan bahwa perawat juga sering mengerjakan tugas diluar SOP perawat diruangan yaitu mengantar pasien ke ruang laboratorium untuk melakukan pemeriksaan dan mengantar laken yang telah terpakai pasien ke unit laundry Rumah Sakit. Selain itu, perawat juga mengalami masalah dalam serah terima pasien di ruang radiologi yang tidak efisien dikarenakan petugas radiologi yang sering tidak berada di tempat, sehingga perawat menunggu lama diruang radiologi dan berulang kali mengantar pasien dari ruang rawatan ke ruang radiologi, hal tersebut terjadi meskipun perawat telah mengkonfirmasi ke bagian radiologi. Ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak memadai juga membuat beban kerja perawat bertambah, seperti keterbatasan alat medis dan ketersediaan air bersih di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di RSUD Gunungtua. Dengan jumlah populasi 67 perawat. Sampel diambil dengan teknik *total sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 57 perawat. Penelitian ini merupakan penelitian suvei analitik dengan metode *crosssectional*. Instrument penelitian menggunakan Kuisisioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas, kemudian dilakukan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Uji bivariat menggunakan *chi square* dan uji multivariate menggunakan uji linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

| No | Karakteristik | n | Persentase (%) |
|--------------|-----------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Usia <23 tahun | 3 | 5.3 |
| | 23-37 tahun | 35 | 61.4 |
| | >37 tahun | 19 | 33.3 |
| 2 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 25 | 43.9 |
| | perempuan | 32 | 56.1 |
| 3 | Tingkat pendidikan D | | |
| | III Keperawatan | 50 | 87.7 |
| | S1 + Ners | 7 | 12.3 |
| 4 | Lama kerja < | | |
| | 5 Tahun | 8 | 14.0 |
| | 5– 10 Tahun | 27 | 47.4 |
| | >10 Tahun | 22 | 38.6 |
| Total | | 57 | 100 |

Dari tabel 1. Dapat diketahui bahwa responden paling banyak berada di usia 23 – 37 tahun (61.4%), dan yang paling sedikit berada di usia < 23 tahun (5.3%). Dari 57 responden 32 atau (56.1%) berjenis kelamin laki-laki. Dari 57 responden 50 atau 87.7% perawat berpendidikan D3 keperawatan dan dari 57 responden 27 atau 47.4 % telah bekerja selama 5-10 tahun.

Analisis univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuisisioner Berdasarkan Kategori Konflik Interpersonal Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| No | Konflik Interpersonal | n | % |
|--------------|-----------------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 14 | 24.6 |
| 2 | Jarang | 17 | 29.8 |
| 3 | Sering | 26 | 45.6 |
| Total | | 57 | 100 |

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 26 atau 45.6 % responden yang sering memiliki konflik interpersonal sedangkan sebanyak 14 atau 24.6% responden menyatakan tidak pernah dan jarang mengalami konflik interpersonal.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuisisioner Berdasarkan Kategori Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| No | Konflik Interpersonal | n | % |
|----|-----------------------|----|------|
| 1 | Rendah | 14 | 24.6 |
| 2 | Sedang | 28 | 49.1 |
| 3 | Tinggi | 15 | 26.3 |

| | | |
|--------------|-----------|------------|
| Total | 57 | 100 |
|--------------|-----------|------------|

Tabel 3. menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 28 atau 49.1 % responden yang memiliki beban kerja Sedang, sedangkan sebanyak 15 atau 26.3% responden menyatakan memiliki beban kerja yang tinggi.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuisioner Berdasarkan Kategori Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| No | Konflik Interpersonal | n | % |
|--------------|-----------------------|-----------|------------|
| 1 | Stress Ringan | 19 | 33.3 |
| 2 | Stres Sedang | 27 | 47.4 |
| 3 | Stres Berat | 11 | 19.3 |
| Total | | 57 | 100 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 27 atau 47.4 % responden yang terkena stress ringan sedangkan sebanyak 19 atau 33.3 % responden menyatakan tidak stres.

Tabel 5 Tabulasi Silang Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| Konflik Interpersonal | Stress Kerja | | | | | | Jumlah n | Value | |
|-----------------------|--------------|---------------|----|---------------|----|------|----------|-------|-------|
| | Tidak Stres | Stress Ringan | | Stress Sedang | | % | | | |
| % n | % | n | % | n | % | n | % | n | |
| Tidak ada konflik | 9 | 64.3 | 4 | 28.1 | 1 | 7.1 | 14 | 100 | 0.039 |
| Jarang | 6 | 35.3 | 8 | 47.1 | 3 | 17.6 | 28 | 100 | |
| | 4 | 15.4 | 15 | 57.7 | 7 | 26.9 | 15 | 100 | |
| | 19 | 33.3 | 27 | 47.4 | 11 | 19.3 | 57 | 100 | |

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai p (sig) = 0.039 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Tabel 6. Tabulasi Silang Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| Beban Kerja | Stress Kerja | | | | | | Jumlah n | Value | |
|-------------|--------------|---------------|----|---------------|---|------|----------|-------|-------|
| | Tidak Stres | Stress Ringan | | Stress Sedang | | % | | | |
| n | % | n | % | n | % | n | % | | |
| Rendah | 9 | 64.3 | 3 | 21.4 | 2 | 14.3 | 14 | 100 | 0.020 |
| Sedang | 9 | 32.1 | 13 | 46.4 | 6 | 21.4 | 28 | 100 | |

| | | | | | | | |
|----|------|----|------|----|------|----|-----|
| 1 | 6.7 | 11 | 73.3 | 3 | 20.0 | 15 | 100 |
| 19 | 33.3 | 27 | 47.4 | 11 | 19.3 | 57 | 100 |

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai p (sig) = 0.020 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja perawat di ruang rawat inap rsud gunung tua.

Analisis Multivariat

Tabel 7 Hasil Uji Regres linear berganda Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua

| Variabel | Koefisien Regresi | t _{hitung} | F _{hitung} | R Square | Sig |
|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------------|----------|------|
| Konstanta | 0.964 | | | | |
| Konflik Interpersonal | 0.266 | 2.054 | 5.338 | 0.165 | .045 |
| Beban Kerja | 0.152 | 1.030 | | | .308 |

Dari tabel 4.11 di atas di dapat F hitung sebesar 5.338 dengan taraf signifikansi 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas < taraf signifikan yang ditolerir ($0,008 < 0.05$), maka H_a diterima dan menolak H_0 . Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan konflik interpersonal. Berdasarkan nilai sig diketahui bahwa konflik interpersonal lebih memengaruhi terjadinya stress kerja (nilai sig < 0.05). berdasarkan tabel diatas, diketahui persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis sebagai berikut : $Y = 0.964 + 0.266x_1 + 0.152 x_2$ yang arti dari persamaan garis tersebut yaitu :

- Setiap bertambahnya satu konflik interpersonal yang dialami perawat maka stres kerja yang terjadi akan lebih besar sebesar 0.266 kali.
- Setiap bertambahnya satu beban kerjaperawat maka stres kerja yang terjadi akan lebih besar sebesar 0,152 kali.

Dalam penelitian ini, yang menjadi permasalahan adalah konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja, dimana peneliti berasumsi bahwa masih terjadinya konflik interpersonal di RSUD Gunungtua disebabkan tidak adanya evaluasi dari pihak rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dimana Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi(Pratika, 2017).

Konflik interpersonal merupakan suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi(Wijono, 2010), sedangkan beban kerja adalah beban aktivitas yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (I. P. S. Sari, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dilapangan diketahui bahwa terdapat beberapa perawat yang mengalami konflik interpersonal dimana hal ini juga dibuktikan dengan hasil kuisioner perawat sering mengalami konflik interpersonal sebanyak 27 orang atau

47.4%, dari hasil wawancara bahwa perawat banyak mengalami konflik dikarenakan tidak sesuainya jadwal kerja yang diberlakukan oleh kepala ruangan, kurangnya komunikasi antar ruangan rawat inap dengan ruangan lain serta adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan perawat itu sendiri.

Peneliti berasumsi bahwa adanya konflik interpersonal pada perawat yang bekerja di RSUD Gunung tua disebabkan kurangnya komunikasi antara perawat selain itu Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya : pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rina dkk (Manaf, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara konflik interpersonal terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar tahun 2018. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasby dimana Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) Program konflik kerja diketahui t hitung (2,411) $>$ t tabel (2,005) dan Sig. (0,019) $<$ 0,05 (Muhammad & Purbo, 2022). Artinya variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Yana mengatakan bahwa perawat yang memiliki konflik yang tinggi akan mengalami stress kerja yang tinggi juga dan sebaliknya perawat yang memiliki konflik yang rendah maka akan mengalami stress kerja yang rendah juga (Yana, 2015).

Pada Variabel beban kerja didapatkan hasil bahwa beban kerja memengaruhi stress kerja perawat. Dimana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (Musdalifah & Dirdjo, 2021). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chindy Wagiu (2017) juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja perawat.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Yose juga menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan terhadap stress kerja dengan nilai $\square=0.009$. Bekerja di ruang rawat inap pasti dalam setiap kesempatan akan menemukan pasien yang memiliki karakteristik yang berbeda yang akan berdampak pada kondisi dan beban kerja perawat (Pratama, Fitriani, & Harahap, 2020).

Hasil penelitian dari haerani juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja diantaranya faktor instrinsik yaitu beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja . Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik pada perawat di RSUD Kabanjahe dimana beban kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi stress kerja pada perawat di RSUD ini (Damanik, 2021).

Berdasarkan uji regresi linear berganda diketahui bahwa probabilitas < taraf signifikan yang ditolerir ($0,008 < 0.05$), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan konflik interpersonal. Berdasarkan nilai sig diketahui bahwa konflik interpersonal lebih memengaruhi terjadinya stress kerja (nilai sig $<$ 0.05). hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal memengaruhi stress kerja pada perawat di ruang rawat inap

RSUD Gunungtua. Hal ini juga sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh Yurich et al, 2017 yang mengatakan bahwa konflik perawat IGD dapat terjadi ketika perawat ICU atau perawat bangsal rewel ketika harus mentransfer pasien kepada mereka (Hafifah, Isnawati, & Agustina, 2022).

KESIMPULAN

Stress kerja perwata di RSUD Gunung tua disebabkan oleh adanya konflik interpersonal antar perawat yang bekerja dan juga adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Dimana hal ini diketajui dari analysis data bivariat. Selain itu factor yang lebih dominan yang dapat menyebabkan stress kerja pada perawat di RSUD Gunung tua yaitu pada variabel konflik interpersonal. Untuk itu diharapkan Kepada para pemimpin di RSUD Gunung tua ini baik itu bagian staf personalia ataupun kepala ruangan hendaknya melakukan evaluasi dari konflik interpersonal, beban kerja dan stress kerja agar perawat di RSUD Gunung Tua dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal dan juga sesuai dengan standar pelayanan keperawatan selain itu diharapkan kepada pimpinan RSUD Gunung tua untuk memberikan *reward* atau hadiah kepada perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, S. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Konflik Yang Terjadi Di Ruang Rawat Inap Rsu Kabanjahe. *Jurnal Pionir*, 7(1).
- Hafifah, I., Isnawati, I., & Agustina, R. (2022). Analysis of Nurses' Knowledge in the Implementation of End of Life Care in Intensive Care Units in Indonesia. *KnE Life Sciences*, 254–269.
- Jayati, T. (2020). Korelasi Konflik Kerja Dengan Tingkatan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 10(2), 158–166.
- Mahwidhi, G. R. (2009). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. Soeroto Ngawi*. Universitas Airlangga.
- Manaf, I. R. (2019). *Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2018*. Institut Kesehatan Helvetia.
- Muhammad, R., & Purbo, J. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Study Kasus Perempuan Yang Bekerja Di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang)*. Universitas Bung Hatta.
- Musdalifah, M., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 53–58.
- Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan

Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. RM Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), 1236–1249.

Pratika, N. D. (2017). *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab. Purwakarta*. UNPAS.

Sari, I. P. S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 12(1), 9–17.

Sari, R., Yusran, S., & Ardiansyah, R. T. (2017). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016*. Haluoleo University.

Stress, I. L. O. W. (2016). A Collective Challenge. *International Labour Organisation: Geneva, Switzerland*.

Togatorop, A., Nababan, D., Brahmana, N. E., Hakim, L., & Saragih, F. L. (2022). FAKTOR-FAKTOR Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2021. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 7(2), 1409–1423.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*.

Yana, D. (2015). Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(2).