

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSI NASHRUL UMMAH LAMONGAN

Ike Prafitasari<sup>1</sup>, Rayni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ners, Program Studi S1 Ilmu Keperawatan  
Stikes Majapahit Mojokerto

### ABSTRACT

*The condition and workload in the emergency department (IGD) need to be known in order to determine the quality and strength of the power required in the ER space so that no workload is not appropriate that eventually lead to work stress. If the number of tasks is not proportional to the ability of both physical and expertise and time available then it will be a source of stress. This study aims to analyze the relationship between workload with work stress on nurses IGD and ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. This research design use cross sectional approach. The hypothesis proposed is that there is a relation between the workload and the work stress of the implementing nurses in the ER and the RSI Nashrul Ummah ICU. The independent variable is the workload, while the dependent variable is job stress. The population of this study were 20 nurses, with a sample of 19 people. Data analysis using Spearman correlation test. The result of the research shows that the workload of nurses mostly is moderate that is 11 respondents. Nursing work stress is mostly medium stress as much as 6 respondents (54,5%). There is a relation between work load and work stress of nurses at IGD RSI nashrul Ummah.*

**Keywords:** workload, work stress, nursing nurse.

### A. PENDAHULUAN

Angka Baik buruknya Rumah Sakit sering dinilai dari penampilan atau kinerja tenaga keperawatan. Di instalasi 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 (Kasmarani, 2012). Kondisi dan beban kerja di instalasi gawat darurat (IGD) perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang diperlukan dalam ruang IGD sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stres kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Muhith, 2017).

Hasil survey pendahuluan menunjukkan bahwa dari total perawat yang bertugas di ruang IGD dan ICU berjumlah 21 orang dengan rata-rata jumlah tenaga keperawatan pada setiap shift, yaitu 3 orang kecuali pada shift pagi yaitu 4 orang perawat. Dalam satu hari, terutama pada shift pagi, tenaga keperawatan IGD dan ICU RSI NU Lamongan menangani sampai 7 orang pasien bahkan lebih. Hal ini tidak sesuai dengan standar rasio antara perawat dan pasien, yaitu 2 : 15.14). Studi pendahuluan terhadap 5

orang perawat di ruang IGD dan ICU RSI NU Lamongan dengan menggunakan angket stres kerja (Nursalam, 2016), didapatkan hasil bahwa 2 orang (40%) tergolong sedang, 2 orang (40%) tergolong tinggi dan 1 orang (20%) tergolong rendah.

Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari penyebab timbulnya stres kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Muhith, 2017).

IGD dan ICU merupakan lingkungan kerja yang memiliki kecenderungan stres tinggi. Hal ini dimungkinkan karena perawat IGD dan ICU dihadapkan pada pasien dengan kondisi jiwa yang terancam, sehingga membutuhkan perhatian, pengetahuan dan keterampilan khusus untuk dapat memberikan tindakan dengan cepat dan tepat. Selain itu kondisi pasien yang kritis, ruang IGD dan ICU yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang memerlukan keterampilan khusus seperti monitor jantung, respirator dan suasana kerja yang tenang memberikan kesan yang serius, serta menuntut ketrampilan khusus untuk dapat melaksanakan pekerjaan di IGD dan ICU. Kondisi kerja tersebut juga merupakan stressor yang kuat terhadap stres pekerjaan bagi Perawat IGD dan ICU.

Untuk mengatasi masalah stres kerja maka solusi yang dapat ditempuh adalah dengan melakukan analisa beban kerja, sebab beban kerja merupakan salah satu sumber pencetus terjadinya stres kerja. Analisa beban kerja ini untuk melihat beban kerja yang menjadi tanggung jawab perawat. Jika beban kerja terlalu tinggi maka dapat dilakukan pengurangan beban kerja atau memperkecil jumlah rasio antara perawat dan pasien sehingga dapat mengurangi beban kerja perawat yang menyebabkan terjadinya stres kerja.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Beban Kerja**

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Muhith, 2017). Sedangkan menurut Sutarto (2012), bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut

memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

## 2. Stres

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Muhith, 2017)

Mangkunegara (2015) mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2013).

Siagian (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Perawat yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan

## C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Hipotesis yang

diajukan adalah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat pada perawat pelaksana di ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. Variabel bebasnya adalah beban kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah stres kerja perawat. Populasi penelitian ini sejumlah 20 orang, dengan sampel sebanyak 19 orang. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman.

#### D. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Beban Kerja dan Stres kerja di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan Tahun 2018**

Beban Kerja	Stres kerja							
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Sangat Terbebani</b>	2	40	3	60	0	0	5	100
<b>Kadang Terbebani</b>	1	9,1	6	54,5	4	0	11	100
<b>Tidak Terbebani</b>	0	0	1	33,3	2	66,7	3	100
<b>Jumlah</b>	3	18,5	10	52,6	6	31,6	19	100
<b><math>r = 0,534 ; \alpha = 0,019 (p &lt; 0,05)</math></b>								

Hasil analisis hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja responden diperoleh hasil dari 11 responden yang memiliki beban Kerja dalam kategori Sedang menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami Stres kerja dalam kategori yang Sedang pula yaitu sebanyak 6 responden (54,5%). Dilihat dari hasil uji statistik (Korelasi Spearman) didapatkan hasil  $r = 0,534$   $\alpha = 0,019$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Beban Kerja dengan Stres kerja di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan

#### E. PEMBAHASAN

##### 1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data dari 19 orang responden, sebagian besar menilai beban Kerja dalam kategori kadang terbebani yaitu sebanyak 11 orang (57,9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak terlalu merasa terbebani dengan aktivitas tugasnya baik yang berada di IGD maupun ICU di RSI NU Lamongan.

Beban kerja adalah beban aktivitas yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Muhith, 2017). Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat,

merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu. Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

Beban kerja yang dialami oleh responden dapat dikatakan dalam batas normal, atau secara umum atau rata-rata mereka ini dapat memikul beban dalam batas tertentu, atau suatu beban yang optimal bagi seseorang. Oleh sebab itu, karena beban yang dirasakan masih sesuai dengan beban optimum yang sanggup dilakukan oleh perawat sehingga beban kerja yang dirasakan juga masih dalam kategori kadang terbebani.

## 2. Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data dari 19 orang responden, sebagian besar menilai Stres Kerja dalam kategori Sedang yaitu sebanyak 10 orang (52,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dilakukan oleh perawat tidak sampai menekan dirinya sehingga tingkat stres kerja yang dialami masih dalam kategori sedang.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Muhith, 2017). Stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stress kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Menurut hasil penelitian Prestiana dan Purbandini (2012) hubungan yang erat dan saling mendukung dengan cara membagi problem-problem dan kegembiraan dengan sesama anggota perawat membuat stress kerja mereka alami menurun.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa baik perawat di ruang Unit Gawat Darurat (UGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RSI Nashrul Ummah Lamongan mengalami stres kerja dalam kategori sedang. Hal ini dapat disebabkan karena pengalaman kerja responden sebagian besar di atas 5 tahun, sehingga perawat sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kondisi stres kerja perawat yang dalam kategori sedang dapat juga disebabkan karena perawat mampu melakukan coping dengan baik sehingga mampu mengendalikan emosinya dengan baik.

## 3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres kerja

Hasil analisis hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja responden diperoleh hasil dari 10 responden yang memiliki Stres Kerja dalam kategori Sedang menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami Stres Kerja dalam kategori yang Sedang pula yaitu sebanyak 8 responden (80%). Dilihat dari hasil uji statistik (Korelasi Spearman) didapatkan hasil  $r = 0,534$   $\alpha = 0,019$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Beban Kerja dengan Stres kerja di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan, artinya semakin tinggi tingkat beban kerja perawat yang bekerja di Ruang IGD dan ICU, maka Stres kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika

tingkat beban kerjanya rendah maka Stres kerjanya juga akan rendah.

Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari penyebab timbulnya stres kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Muhith, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fardiansyah (2014), yang diperoleh hasil bahwa ada hubungan beban kerja dengan stres pada perawat Puskesmas Blooto. Beban kerja yang dialami oleh responden diantaranya dikarenakan tempat kerja, kejenuhan, penempatan kerja, umur dan lain-lain. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Suratmi dan Wisudawan (2015), yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana dengan tingkat signifikansi  $r = 0,000$  ( $r < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa baik beban kerja maupun stres kerja yang dialami perawat di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat disebabkan karena kemampuan perawat dalam melakukan coping yang baik terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga beban pekerjaan yang dirasakan tidak dirasakan berlebihan, sehingga tingkat stres kerjanya juga masih dalam kategori yang cukup atau sedang.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Brewer & McMahan (2004) bahwa faktor lingkungan pekerjaan juga ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut yakni stres kerja. Stres kerja yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stres tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional.

Ditambahkan oleh Suharto (2007) bahwa Stres kerja sangat terkait dengan stress. Stres kerja merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat. Teori kesesuaian dan model transaksional mengenai Stres kerja menyatakan bahwa interaksi antara individu dengan lingkungannya menentukan apakah situasi kerja menimbulkan stres atau tidak bagi individu tersebut, yang pada akhirnya akan menimbulkan Stres kerja. Teori tersebut mengasumsikan bahwa perilaku manusia merupakan fungsi seseorang dengan lingkungannya dan bahwa kepuasan kerja, stabilitas dan prestasi karyawan tergantung pada kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungannya dimana individu tersebut bekerja (Salami, 2006).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada perawat. Artinya semakin berat kelelahan kerja yang dialami perawat di tempat kerja semakin tinggi pula tingkat stress kerja pada

perawat. Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan yaitu prestasi kerja yang menurun. Kelelahan kerja terbukti memberikan kontribusi lebih dari 60% dalam kejadian kecelakaan di tempat kerja (Maurits, 2010). Berdasarkan waktu terjadinya, kelelahan ada dua macam yaitu: kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan. Kelelahan kronis, terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari dan berkepanjangan. Dalam hal ini kelelahan terjadi berlanjut bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai sesuatu pekerjaan Grandjean dan kogi (1971) (Maurits, 2010). Menurut Sumamur (2009), sebab-sebab kelelahan umum adalah monotomi, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik serta penyakit-penyakit. Pengaruh-pengaruh ini seperti berkumpul di dalam tubuh dan mengakibatkan perasaan lelah. Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di rumah sakit bahaya-bahaya potensial di Rumah Sakit yang disebabkan oleh faktor biologi (virus, bakteri, jamur, parasite); faktor kimia (antiseptik, reagent, gas anestesi); faktor ergonomi (lingkungan kerja, cara kerja, dan posisi kerja yang salah); faktor fisik (suhu, cahaya, bising, listrik, getaran dan radiasi); faktor psikososial (kerja bergilir, beban kerja, hubungan sesama pekerja/atasan) dapat mengakibatkan penyakit dan kecelakaan akibat kerja. PAK di Rumah Sakit, Umumnya berkaitan dengan faktor biologi (kuman pathogen yang berasal, umunya pasien); faktor kimia (pemaparan dalam dosis kecil yang terus menerus seperti antiseptik pada kulit, gas anestesi pada hati); faktor ergonomi (cara duduk salah, cara mengangkat pasien salah); faktor fisik (panas pada kulit, teegangan tinggi pada sistem reproduksi, radiasi pada sistem produksi sel darah); faktor psikologis (ketegangan di kamar bedah, penerimaan pasien gawat darurat, bangsal penyakit jiwa dan lain-lain). Perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) berbedah dengan perawat yang lain. Tuntutan untuk memiliki tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang lebih baik dari perawat yang lain dalam menangani pasien. Faktor psikologis seperti beban kerja yang lebih berat yang dialami perawat UGD dan ICU akan menimbulkan kelelahan kerja (Stres kerja) yang berujung pada stres kerja.

## F. PENUTUP

Simpulan penelitian ini adalah Ada hubungan yang bermakna antara Beban Kerjadian Stres Kerjapada perawat di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. Semakin tinggi tingkat beban kerja perawat yang bekerja di Ruang IGD dan ICU, maka tingkat stres kerjanya akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika tingkat beban kerjanya rendah maka stres kerjanya juga akan rendah. Jadi hipotesis diterima

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat IGD dan ICU kadang terbebani dan stres kerja sedang sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen rumah sakit untuk mempertahankan dan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan keahlian perawat sehingga tidak terjadi stres kerja yang tinggi pada perawat

**G. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Fardiansyah, A. (2014). Analisis Hubungan Beban Kerja Dan Lama Masa Kerja Dengan Stres Pada Perawat Di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto
- Gibson, J. L. et al. (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Haryanti, Aini,F. & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan* . Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawari, D. (2016). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta : Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Kasmarani, M.K. (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
- Mangkunegara, A.A.P.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhith, A. (2014). *Pengembangan Mutu Asuhan Keperawatan (Berdasarkan Analisis Kinerja Perawat Dan Kepuasan)*. Yogyakarta : CV. Threpreneur.
- Muhith, A. (2015). *Pendidikan Keperawatan Jiwa (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Andi.
- Muhith, A. (2017). *Model Mutu Asuhan Keperawatan dan MAKP*.
- Munandar, A.S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)
- Nasir, A., Muhith, A. & Ideputri (2011), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Mulia Medika.
- Nursalam. (2016). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pesik,P.P., Kawatu, P.A.T. & Sumampouw, O.J. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Manado. *Naskah Publikasi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado
- Potter, P. A & Perry, A.G. (2010). *Fundamental Keperawatan*. Jakarta. EGC.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunaryo. (2014). *Psikologi untuk Keperawatan Edisi 2*. Jakarta : EGC

- Suratmi & Wisudawan A.S. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri*. Solo : Harapan Press.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta : Akademia Permata
- Yosep, I. dan Sutini, T. (2014). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa Dan Advance Mental Health Nursing*. Bandung: PT Refika Aditama.