

Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

Siti Umrana

Staf Pengajar Prodi DIII Keperawatan
AKPER PPNI Kendari

Abstrak

Tingkat stres yang tinggi yang dihadapi oleh perawat didalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan secara tidak langsung akan mempengaruhi ritme kinerja para perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu sebanyak 70 orang. Sampel berjumlah 60 Responden. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov Test*. hasil penelitian menunjukkan ada hubungan tingkat stress dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa nilai p Value (0,038) < α (0,05). Disarankan pimpinan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara untuk lebih memperhatikan beban kerja bagi perawat yang ada di ruang rawat inap sehingga tidak terjadi stres kerja yang berlebihan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

High stress levels faced by nurses in the work will greatly affect the quality of nursing care provided to patients and will indirectly affect the rhythm of the performance of the nurses. This study aims to determine the relationship of work stress with the performance of nurses in Mental Hospital in Southeast Sulawesi province in 2016. This study is a descriptive analytic with cross sectional study. The population in this study are all nurses in the Psychiatric Hospital of Southeast Sulawesi province as many as 70 people. A sample of 60 respondents. The statistical test used is Kolmogorov Smirnov Test. the results showed no correlation with performance stress levels of nurses in Mental Hospital of Southeast Sulawesi province with a confidence level of 95% indicates that the value p Value (0,038) < α (0,05). Advised the leadership of the Mental Hospital of Southeast Sulawesi province to pay more attention to the workload for nurses in the inpatient unit so there is no excessive work stress that can affect the performance of nurses.

Keywords : Job Stress, Performance Nurse

PENDAHULUAN

Tingkat stres yang tinggi yang dihadapi oleh perawat didalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan secara tidak langsung akan mempengaruhi ritme kinerja para perawat yang dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan *skill, knowledge* dan kemampuan psikologis dalam menghadapi tantangan kerja pada perawatan pekerjaan untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pasien dan keluarganya (Rasmun, 2011).

Kinerja perawat dirumah sakit terutama sebagai perawat pelaksana dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan demikian pencapaian standar praktik keperawatan yang tinggi atau kinerja perawat yang tinggi dalam pelayanan keperawatan akan mempengaruhi tingkat kualitas dalam keperawatan. Asuhan keperawatan

yang optimal merupakan salah satu indikator dari kinerja perawat. Oleh karena itu kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Nathalia,R, 2011).

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan satu-satunya unit pelayanan kesehatan jiwa yang ada di Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan survey awal pada tanggal 20 Januari 2016 didapatkan data *Bed Occupation Rate* (BOR) rata - rata 81,73% (idealnya 60% - 80%), jumlah pegawai tahun 2015 sebanyak 348 orang, sebanyak 262 orang atau 75,29% berstatus pegawai negeri sipil, 1 orang atau 0,29% tenaga diperbantukan dan 85 orang atau 24,42% tenaga kontrak. Adapun jumlah tenaga perawat di RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu 70 orang atau 20,11% dari 348 orang pegawai. Sedangkan jumlah pasien di RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara adalah 568 pasien (Data primer Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sultra, 2015).

Menurut pedoman perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat inap menurut Depkes RI (2005), menyatakan bahwa tenaga keperawatan selain mengerjakan tugas utama juga mengerjakan tugas-tugas non-keperawatan (*non-nursing jobs*), seperti : membuat perincian pasien pulang, kebersihan ruangan, kebersihan alat-alat makan pasien dan lain-lain. Diperkirakan 25% dari jam pelayanan keperawatan dengan rumus $(\text{Jumlah tenaga keperawatan} + \text{loss day}) \times 25\%$. Untuk ruang rawat inap RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara yang jumlah pasiennya 568 orang, maka dibutuhkan perawat sebanyak 109 orang dengan rasio perawat pasien 1 : 5. Artinya rasio perawat dan pasien sebesar 1 : 8-10 di ruang rawat inap RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara saat ini tidak seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara langsung 4 orang perawat diruangan Flamboyan dan Delima mengatakan mengalami stress kerja akibat beban kerja yang lebih banyak. Sebab didalam satu ruangan hanya terdapat 2 - 3 orang perawat per tiap *shift*. Berdasarkan hal ini peneliti berasumsi bahwa jumlah antara pasien dan perawat belum proporsional, dikarenakan jumlah pasien yang banyak yang tidak didukung oleh jumlah perawat yang memadai sehingga salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja.

Dari hasil studi pendahuluan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitik* dengan rancangan penelitian *cross sectional* yakni penelitian yang di lakukan pada waktu dan tempat secara bersamaan, di mana rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi Pada penelitian adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu sebanyak 70 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur
di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Umur	n	%
1	20 - 31 Tahun	29	48,3
2	32 - 41 Tahun	27	45,0
3	42 - 51 Tahun	4	6,7
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang paling banyak adalah yang berumur 20 – 31 tahun yaitu 29 responden (48,3%) dan yang paling sedikit adalah berumur 42 – 51 tahun yaitu sebanyak 4 responden (6,7%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Jenis Kelamin	n	%
1	Laki - Laki	24	40,0
2	Perempuan	36	60,0
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden jumlah tertinggi adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu 36 responden (60%) dan jumlah terendah adalah berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 24 responden (40,0%).

c. Pendidikan

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Rumah Sakit Jiwa
Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Pendidikan	n	%
1	SPK	7	11,7
2	Diploma III (D3)	33	55,0
4	Strata Satu (S1)	20	33,3
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 60 responden jumlah tertinggi adalah berpendidikan diploma sebanyak 33 responden (55,0%) dan jumlah terendah adalah yang berpendidikan SPK sebanyak 7 responden (11,7%).

2. Analisis Univariat

a. Tingkat Stres

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Tingkat Stres pada Responden di Rumah Sakit Jiwa Provinsi
Sulawesi Tenggara

No	Tingkat Stres	n	%
1	Ringan	6	10,0
2	Sedang	40	66,7
3	Berat	14	23,3
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden jumlah tertinggi adalah yang memiliki tingkat stress sedang yaitu 40 responden (66,7%) dan jumlah terendah adalah yang memiliki stress ringan yaitu sebanyak 6 responden (10,0%).

b. Kinerja Perawat

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Kinerja Perawat	n	%
1	Baik	51	85,0
2	Cukup	9	15,0
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden jumlah tertinggi adalah yang memiliki kinerja baik yaitu 51 responden (85,0%) dan jumlah terendah adalah yang memiliki kinerja cukup yaitu sebanyak 9 responden (15,0%).

3. Variabel Bivariat

Tabel 5.8
Hubungan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Tingkat Stres	Kinerja Perawat				Jumlah		ρ Value
		Baik		Cukup		n	%	
		n	%	n	%			
1	Ringan	5	8,3	1	1,7	6	10,0	0,038
2	Sedang	38	63,3	2	3,3	40	66,7	
3	Berat	8	13,3	6	10,0	14	23,3	
Jumlah		51	85,0	9	15,0	60	100	

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 60 responden didapatkan bahwa yang memiliki tingkat stress ringan dan memiliki kinerja baik sebanyak 5 responden (8,3%), yang memiliki tingkat stress sedang dan memiliki kinerja baik sebanyak 38 responden (63,3%), yang memiliki tingkat stress berat dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (13,3%) Sedangkan yang memiliki tingkat stress ringan dan memiliki kinerja cukup sebanyak 1 responden (1,7%), yang memiliki tingkat stress sedang dan memiliki kinerja cukup sebanyak 2 responden (3,3%), yang memiliki tingkat stress berat dan memiliki kinerja cukup sebanyak 6 responden (10,0%)

Berdasarkan hasil analisis hubungan tingkat stress dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan nilai ρ Value (0,038) Hal ini menunjukkan bahwa nilai ρ Value (0,038) < α (0,05) yang menunjukkan bahwa ada hubungan tingkat stress dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Wibowo, 2011). Di rumah sakit sendiri pencapaian kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek pelayanan. Salah satunya adalah kinerja pelaksanaan *patient safety* (keselamatan pasien). Sedangkan Pengertian stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu (Samba, 2000). Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Sehingga

dapat meningkatkan kualitas mutu pelayanan.

Kinerja implementasi *patient safety* merupakan hasil kerja individu ataupun seseorang dalam melaksanakan keselamatan pasien yang telah dicanangkan oleh rumah sakit dalam membuat asuhan pasien lebih aman yang meliputi *asesmen* risiko, identifikasi, dan pengelolaan hal yang berhubungan dengan risiko pasien, pelaporan, dan analisis insiden, kemampuan belajar dari insiden dan tindak lanjutnya serta implementasi solusi untuk meminimalkan timbulnya risiko dan mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil. Keselamatan pasien (*patient safety*) rumah sakit adalah suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman (Permenkes, 2011). Sehingga *patient safety* termasuk dalam kinerja asuhan keperawatan (Mulyati dan sufyan, 2012).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi dari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Dari teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu ada tiga variabel yakni ; variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi.

Menurut Lang, *et all* (2004) dalam Carayon 2008, mengatakan bahwa stres kerja keperawatan berat/tinggi dapat mempengaruhi *patient safety*. Seperti, banyak tugas keperawatan yang perlu dilakukan oleh sekelompok perawat selama shift tertentu. Stres kerja keperawatan dipengaruhi juga oleh jumlah perawat, jumlah pasien, kondisi pasien dan sistem kerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 60 responden didapatkan bahwa yang memiliki tingkat stress ringan dan memiliki kinerja baik sebanyak 5 responden (8,3%), yang memiliki tingkat stress sedang dan memiliki kinerja baik sebanyak 38 responden (63,3%), yang memiliki tingkat stress berat dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (13,3%) Sedangkan yang memiliki tingkat stress ringan dan memiliki kinerja cukup sebanyak 1 responden (1,7%), yang memiliki tingkat stress sedang dan memiliki kinerja cukup sebanyak 2 responden (3,3%), yang memiliki tingkat stress berat dan memiliki kinerja cukup sebanyak 6 responden (10,0%)

Normalnya orang bekerja pada pagi dan sore hari sedangkan pada malam hari dilakukan untuk istirahat mengumpulkan tenaga. Sehingga terjadinya interaksi yang berlebihan yang memberikan beban kerja yang tinggi pada pagi dan sore hari terhadap perawat.

Beban kerja yang berbeda di RSJ Provinsi Sultra disebabkan karena adanya perbedaan jumlah kegiatan atau aktivitas pada *shift* kerja, jumlah pasien, jumlah perawat serta perbedaan kelas perawatan. Adanya pelaksanaan *patient safety* dapat menambah tugas yang dilaksanakan oleh perawat sehingga perlu adanya tanggung jawab dalam menjaga pasien tetap selamat. Tugas-tugas yang bertambah yakni *hand hygiene*, ketepatan identifikasi pasien, peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai (*High-Alert*), dan peningkatan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini bisa disebabkan karena faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal (pribadi) dari perawat itu sendiri (Timpe, 1993 dalam Alimuddin 2012). Faktor eksternal (lingkungan) disini maksudnya bisa dikarenakan oleh adanya tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staff rumah sakit untuk selalu menerapkan program *patient safety* setiap saat dan sesuai prosedur sebagai tindak lanjut keselamatan untuk pasien, keluarga pasien, perawat maupun rumah sakit itu sendiri dalam menjaga mutu pelayanan dari rumah sakit tersebut. Faktor internal atau kondisi perawat itu sendiri maksudnya adanya kemampuan yang tinggi dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban meskipun adanya beban kerja yang tinggi namun perawat masih memiliki kemampuan yang

maksimal untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karena walaupun mengalami stres kerja yang tinggi di RSJ Provinsi Sultra tetapi perawat masih menunjukkan kinerja yang baik.

Apabila beban kerja yang diterima terlalu besar maka akan dapat menimbulkan stress kerja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan menurunnya kinerja (Homborgh *et all*, 2009 dalam Mudayana, 2012). Menurut Gurses, 2008 (dalam Mudayana, 2012), menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja karyawan perawat selain itu juga dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien serta keselamatan pasien sehingga kinerja perawat menjadi rendah.

Meskipun perawat di RSJ Provinsi Sultra terbiasa dengan beban kerja tinggi, tidak berarti pihak rumah sakit hanya bisa diam saja akan kondisi tersebut. Dengan adanya beban yang tinggi kerja tiap hari tetapi kinerja baik dapat memberikan dampak pada perawat tersebut dikemudian hari, karena tidak selamanya daya tahan tubuh manusia akan selalu bertahan pasti akan terjadi penurunan daya tahan tubuh. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan berbagai efek yakni kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, kelalaian, lupa dan mudah marah sehingga secara potensial membahayakan pekerja atau perawat (Manuaba, 2000, dalam Prihatini, 2007).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov Test* secara komputerisasi, menunjukkan bahwa nilai ρ Value (0,038) < α (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Disarankan pimpinan RSJ Provinsi Sultra untuk lebih memperhatikan beban kerja bagi perawat yang ada di ruang rawat inap sehingga tidak terjadi stress kerja yang berlebihan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut serta menambah tenaga perawat baru agar rasio antara pasien dan perawat sesuai dengan standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimul., 2010. *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat*. Skripsi. Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.
- Arikunto., 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Alimul., 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Volume 1, No. 1, Desember 2010.
- As'ad., 2013. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, Cetakan pertama, Jakarta, FKM UI.
- Anonim., 2007. *Organizational Behavior Pearson International Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Depkes RI. 2011. *Profil Kesehatan Indonesia 2008*. Jakarta : Depkes RI.
- Depkes RI., 2001. *Standar Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit*. Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Dambubu., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Desi., 2012. Pengaruh stres kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSJ cikarang bekasi. Skripsi. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Dahniar., 2012. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Frasser., 2009. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.

- Febrianti.,2013. Perilaku Organisasional. Jakarta: C.V. Andi Offset.
- Hasibun.,2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Pres.
- Handoko., 2013. Psikologi Sosial Untuk Perawat. Jakarta : EGC
- Handoyo., 2011, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hidayat, 2011. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Perkam Medis di RS. Medan. Skripsi .Medan FKM Universitas Sumatera Utara.
- La Ode Makta., Noer Bahri dan Irwandy, 2013. The Effect Of Work Motivation On The Performance Of Nurse At Inpatient Hospital Unit In Stelle Maris Hospital Makassar. Jurnal. Bagian Manajemen Rumah sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Unhas, Makassar.
- Mathis., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulat Hendarwati., 2015. Hubungan Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri. Skripsi. Program Studi S1 Keperawatan, Stikes Kusuma Husada Surakarta.
- Notoatmodjo, S., 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nathalia, R., 2011. Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata.
- Rice., 2012, Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place. Tesis International Bussines Degree Arcada University Helsinki Finlandia.
- Robbins., 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rasmun, 2011. Stress, Koping dan Adaptasi. Jakarta : Sagung Seto.
- Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara, 2016. Rekam Medik Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. Kota Kendari, Sulawesi Tenggara.
- Rumah Sakit Jiwa Prov. Sultra.,2016. Data primer Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Sulawesi Tenggara.
- Rosiana., 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siregar., 2012. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta : UI Press.
- Stikes Karya Kesehatan Kendari, 2016. Pedoman Penulisan Skripsi. Kendari : Yayasan Karya Kesehatan.
- Sarafino., 2011. Work Stres and Job Performance, Statistic Canada. No. 75- 001-XIE, pp. 1-17.
- Sri Mulyono., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang., 2013. Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian), Cetakan pertama, Jakarta,FKM UI
- Saharudin., 2011. Hubungan Stress Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Shenley., 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Usman, 2011. Fundamental keperawatan. Edisi 7. Jakarta: Salemba Medika.
- Usman.,2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Pres.
- Ventura.,2011. Introduction to Management 10th Edition. Asia: John Wiley & Sons Inc.
- Wijaya G., 2012. Manajemen Kinerja. Edisi ke 3. Jakarta : Rajawali Press.
- Wartonah. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Yulianti., 2012. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Jurnal. Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Volume 9, Nomor 18, Desember 2011.
- Yesi. 2010. Pengaruh stres kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soeroyo Magelang. Skripsi. Yogyakarta : STIKES Aisyiyah.
- Yulianti., 2012. Hubungan Faktor Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RS Premier Surabaya. Tesis. Surabaya: Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.