

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN DI INSTALASI GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT UMUM ANUTAPURA PALU

^{1*}Fajrillah, ²Nurfitriani

^{1,2}Politeknik Kesehatan Kemenkes Palu Jurusan Keperawatan

*E-mail: fajrillah73@gmail.com

Abstrak

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu.

Metode: Jenis penelitian ini kuantitatif dengan metode *Correlational Analysis* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel penelitian adalah perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu yang dipilih dengan cara *Total sampling*. Variabel independen yaitu stres kerja perawat diukur dengan kuisioner dan variabel dependen kinerja perawat diukur dengan kuisioner.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres kerja dalam kategori tinggi (54,8%) dan kinerja perawat sebagian besarnya termasuk dalam kategori kurang baik (83,3%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat ($p\text{-value}=0,031$ dan $OR = 0,117$).

Simpulan: Kesimpulan dari penelitian ini dari hasil penelitian yang dilakukan mulai tanggal 20 april – 05 mei 2015 menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Dengan demikian, disarankan untuk para perawat agar lebih mengantisipasi atau menyelesaikan stres yang dialami dengan mekanisme koping yang adaptif sehingga tidak berpengaruh negative pada pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan profesional.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

Aim: *The purpose of this study was to determine correlation between work stress with nurse the performance of nurses in implementing nursing care in the Emergency Unit departement of public, Anutapura Hospital, Palu. Finally, when work stress becomes too high, achievement begins to decline since stress will interfere work.*

Method: *This type of quantitative research with correlation analysis method with cross sectional approach. The study sample was a nurse in the Emergency Departement of a public of Anutapura Hospital Palu chosen by total sampling. Independent variabels which nurses work stress was measured by questionnaires and nurse performance dependent variable was measured by questionnaires.*

Results: *The results showed the majority of respondents experiencing high job stress in the category (54,.8%) and nurses performance largely included in the unfavorable category (83.3%). based on the results of the chi*

square test found significant relationship between work stress and performance of nurses (p-value=0.031 and OR=0.117)

Conclusion: *Conclusions of this study of the results of research conducted from 20 april to 05 may 2015 show relationship between job stress with the performance of nurses in implementing nursing services. Thus, nurses are suggested to anticipate or resolve stress with adaptive coping mechanisms so that no negative effect would interfere nursing care in accordance with the professional standards.*

Keywords: *Works stress, nurse performance*

PENDAHULUAN

Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien. Tenaga keperawatan merupakan *The caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan pelayanan yang lainnya. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas dimasa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit.¹

Pada kenyataannya di Rumah Sakit kinerja perawat belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Pelayanan kesehatan yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak inilah yang sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat.²

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja.³

Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya.⁴

Selain permasalahan tersebut, permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres adalah keterbatasan sumber daya manusia. Di mana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai. Jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan

psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stres pada perawat.

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karenanya ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien.⁵

Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Unit Gawat Darurat (UGD) atau Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Bukan hanya melakukan pertolongan pertama, perawat bagian IGD juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan di IGD serta proses pemindahan pasien dari IGD ke rawat inap jika memang pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan di IGD dapat datang setiap waktu.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) rumah sakit mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan asuhan medis dan pelayanan keperawatan sementara serta pelayanan pembedahan darurat, bagi pasien yang datang dengan gawat darurat medis. Pelayanan pasien gawat darurat adalah pelayanan yang memerlukan pelayanan segera, yaitu cepat, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Salah satu indikator mutu

pelayanan adalah waktu tanggap (*response time*).¹

Perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat sangat rentan mengalami stres. Hal ini dikarenakan Instalasi Gawat Darurat merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, yaitu sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam selain poliklinik umum dan spesialis yang hanya melayani pasien pada saat jam kerja. Sebagai ujung tombak dalam pelayanan keperawatan rumah sakit, IGD harus melayani semua kasus yang masuk ke rumah sakit.

Perawat yang bertugas di ruangan Instalasi Gawat Darurat dituntut untuk memiliki kemampuan lebih di banding dengan perawat yang melayani pasien di ruang yang lain. Setiap perawat yang bertugas di ruang IGD wajib membekali diri dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, bahkan dianggap perlu mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang kemampuan perawat dalam menangani pasien secara cepat dan tepat sesuai dengan kasus yang masuk ke IGD. Perawat juga dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan kasus di ruang tersebut, dan kebutuhan akan sarana dan peralatan yang menunjang pelayanan.²

Menurut survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi, dan menyita waktu.

Penelitian Emita³ menunjukkan bahwa 56,7% responden mengalami stres kerja berat, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhan

keperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Penelitian Rahman⁵ responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (58,5%) dan kinerja perawat setengahnya termasuk dalam kategori cukup (50%). Pada hasil penelitiannya didapatkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat.

Hasil studi pendahuluan penulis dengan perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu pada tanggal 18 Februari 2015 pukul 10:22 – 11:42 diketahui bahwa jumlah perawat yang bertugas di IGD Anutapura Palu berjumlah 31 orang. Jumlah pasien per hari yang tidak sesuai dengan jumlah tenaga perawat pelaksana yang bertugas, jadwal shift yang melelahkan dan tuntutan pelayanan dengan mutu yang baik dari atasan menjadi beban tersendiri bagi para perawat pelaksana di IGD RSUD Anutapura Palu. Dari pemantauan langsung penulis, beberapa perawat pelaksananya dalam melayani pasien kurang bersemangat, kurang ramah kepada pasien, kadang marah-marah dan tidak sabar menghadapi pasien.

Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi atau terus berkembang. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit, khususnya perawat IGD yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis. Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“ Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian berupa Analisis Hubungan (*Corelational Analysis*) yang merupakan analisis yang menunjukkan pada suatu studi atau penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel melalui penggunaan statistik korelasi (Gall and Gall, 2003; dalam Suharsaputra U, 2014)⁶. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yaitu variabel independen dan variabel dependen yang menjadi objek penelitian, diukur atau dikumpulkan secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan.⁷ Pendekatan *Cross Sectional* digunakan karena pengukuran stres kerja (variabel bebas) dan kinerja perawat (variabel terikat) dilakukan secara bersama-sama untuk melihat apakah ada hubungan atau tidak diantara keduanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek (manusia) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan yang merupakan seluruh perawat pelaksana yang berada di ruangan Instalasi Gawat Darurat RSUD Anutapura Palu yang berjumlah 31 orang. Alasan perawat IGD dijadikan populasi karena Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan tempat pertama kali yang dituju oleh pasien yang membutuhkan penanganan segera. Sehingga perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Ketika pasien yang masuk IGD meningkat otomatis beban kerja perawat juga meningkat apalagi jika ditambah ada rekan kerjanya yang tidak masuk karena alasan tertentu. Hal ini akan memicu perawat terkena stres.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus atau sering juga disebut total sampling, yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pertimbangan peneliti memilih metode ini karena membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana yang berada di ruangan Instalasi Gawat Darurat RSUD Anutapura Palu yang berjumlah 31 orang. Kriteria *inklusi* merupakan kriteria di mana subjek penelitian mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel.

Pertimbangan ilmiah harus menjadi pedoman dalam menentukan kriteria inklusi⁸. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu seluruh Perawat Pelaksana Di IGD RSUD Anutapura Palu, tidak dalam keadaan sakit, tidak dalam keadaan cuti lebih dari 1 bulan, dan bersedia menjadiresponden.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

1. Umur

Tabel 1
Distribusi Responden berdasarkan Umur di Ruang IGD RSUD Anutapura Palu Tahun 2015

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja Akhir	12	38,7%
Dewasa Awal	16	51,6%
Dewasa Akhir	3	9,7%
Total	31	100%

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah yang usia dewasa awal sebanyak 16 orang (51,6%), responden yang usia remaja akhir sebanyak 12 orang (38,7%) dan responden yang usia dewasa akhir sebanyak 3 orang (9,7%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 2
Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang IGD RSUD Anutapura Palu Tahun 2015

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	71,0%
Perempuan	9	29,0%
Total	31	100%

Jenis kelamin responden dibagi berdasarkan dua kategori yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang distribusinya dapat dilihat pada tabel di atas. Tabel 2 menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (71,0%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (29,0%).

3. Pendidikan

Tabel 3
Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan di Ruang IGD RSU Anutapura Palu Tahun 2015

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
Sarjana	6	19,4%
DIII	25	80,6%
Total	31	100%

Tabel 3 menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah yang komunikasi tahap orientasinya baik sebanyak 26 orang (83,4%) dan responden yang tahap orientasinya kurang baik sebanyak 6 orang (19,4%).

4. Stres Kerja

Tabel 4
Distribusi Responden berdasarkan Stres Kerja di Ruang IGD RSU Anutapura Palu Tahun 2015

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	17	54,8%
Rendah	14	45,2%
Total	31	100%

Tabel 4 menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah yang stres kerjanya tinggi sebanyak 17 orang (54,8%) dan responden yang stress kerjanya rendah sebanyak 14 orang (45,2%).

5. Kinerja Perawat

Tabel 5
Distribusi Responden berdasarkan Kinerja Perawat di Ruang IGD RSU Anutapura Palu Tahun 2015

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	19	61,3%
Kurang Baik	12	38,7%
Total	31	100%

Tabel 5 menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah yang kinerjanya baik sebanyak 19 orang (61,3%) dan responden yang kinerjanya kurang baik sebanyak 12 orang (38,7%).

Analisis Bivariat

Analisis *bivariat* digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 6
Distribusi Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang IGD RSUD Anutapura Palu Tahun 2015

Stres Kerja	Kinerja Perawat						<i>P Value</i>	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Tinggi	7	36,8	10	83,3	17	54,8	0,031	0,117
Rendah	12	63,2	2	16,7	14	45,2		
Total	19	100	12	100	31	100		

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 7 responden (36,8%) pada stres kerjanya tinggi yang mempunyai kinerja baik dan 10 responden (83,3%) yang mempunyai kinerja kurang baik, sedangkan diantara stres kerjanya rendah ada 12 responden (63,2%) yang mempunyai kinerja baik dan 2 responden (16,7%) yang mempunyai kinerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ dan nilai $OR = 0,117$. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dari hasil penelitian tentang hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang IGD RSUD Anutapura Palu, maka akan dibahas sesuai variabel yang diteliti sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan responden yang stres kerjanya tinggi sebanyak 17 orang (54,8%) sedangkan responden yang stres kerjanya rendah sebanyak 14 orang (45,2%). Berdasarkan tabel 4.6 dengan menggunakan Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,031$ dan nilai $OR = 0,117$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja

dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

Hal ini disebabkan karena sebagian perawat memiliki koping yang berbeda-beda sehingga stress kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik. Di ruang Instalasi Gawat Darurat membutuhkan tenaga, fikiran yang stabil, tanggap cepat dan koping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan koping yang baik dan efektif. Jika koping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat

stresnya tinggi, hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian Emita³, menunjukkan bahwa 56,7% responden mengalami stres kerja berat, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhan keperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Adapun penelitian Rahman⁵ tentang Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Premier Surabaya menunjukkan hasil penelitian yaitu lebih dari setengah responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (58,5%) dan kinerja perawat sisanya termasuk dalam kategori cukup (50%). Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank* didapatkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat ($p=0,001$ dan $r=-0,831$).

Anaroga⁹ berpendapat stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Tingkat stres kerja perawat pelaksana di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Anutapura Palu menunjukkan jumlah terbanyak adalah yang stres kerjanya tinggi sedangkan untuk kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di IGD RSUD Anutapura Palu menunjukkan jumlah terbanyak adalah yang kerjanya baik, dan didapatkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

Saran

1. Disarankan untuk perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Anutapura Palu dapat mengantisipasi kondisi stres kerja.
2. Disarankan untuk Rumah Sakit terutama bagian manajemen RSUD Anutapura Palu agar lebih meningkatkan Kinerja Perawat dalam memberikan pelayanan. Dan peningkatan SDM seperti pendidikan dan pelatihan tentang Kinerja serta arahan berupa motivasi yang dapat meningkatkan minat dari perawat untuk bisa menjalin hubungan interpersonal secara optimal dengan konsumen.
3. Disarankan bagi pihak terkait yang berkompeten antara lain Dinas Kesehatan Palu maupun Pemerintah Daerah Palu agar dapat menyediakan dana bagi pelatihan pelayanan yang dari perawat yang mampu dan memiliki kompetensi, serta rencana pengembangan SDM perawat yang berkelanjutan.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk dapat menemukan faktor-faktor apa saja yang berhubungan.

REFERENSI

1. Depkes RI. (2006). *Instrument Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit*, Edisi 6. Jakarta: DepKes.
2. Yesi, G. (2010). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Penelitian: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang*. <http://repository.unand.ac.id>, diunduh tanggal 05 januari 2015.
3. Emita, S. (2014). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi: Program Studi SI Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan Dan MIPA, UMSB*. <http://jurnal.umsb.ac.id/wp-content/uploads/2014/09/jurnal.emi.pdf>. Diunduh tanggal 05 januari 2015.
4. Saam, Z. dan Wahyuni, S. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
5. Rahman, H. (2013). *Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Primer Surabaya Skripsi: Program Studi Pendidikan Nurse Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga*. <http://journal.unair.ac.id>. Diunduh tanggal 05 januari 2015
6. Diah, A. (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada Rsup Dr. Kariadi Semarang skripsi: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/43376> Diunduh tanggal 05 januari 2015.
7. Suharsaputra, U, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan : Refika Adiatma*.
8. Notoadmojo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
9. Hidayat, A. A. (2007). *Pengantar Dokumentasi Proses Keperawatan*. Jakarta: EGC.
10. Anaroga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.