

HUBUNGAN TUNTUTAN TUGAS, TUNTUTAN PERAN, DAN TUNTUTAN ANTARPRIBADI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI BAGIAN IGD RUMAH SAKIT HAJI KOTA MAKASSAR

Fatmawaty Mallapiang¹, Azriful², Dwi Putri Nursetyaningsih³, Andi Syamsiah Adha⁴

^{1,3} Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKIK Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

² Bagian Epidemiologi FKIK Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

⁴ Bagian Gizi FKIK Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Perawat dalam menjalankan profesinya sangat rawan terhadap stres, kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei analitik. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat tetap bagian IGD RSUD Haji Kota Makassar sejumlah 30 orang, dan sampel adalah *total sampling* sebanyak 30 orang. Dari hasil uji statistik diperoleh ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja ($p=0.037$), ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja ($p=0.04$), dan tidak ada hubungan antara tuntutan antar pribadi dengan stres kerja ($p=0.735$). Pihak rumah sakit atau kepala IGD sebaiknya membuat ruang kecil khusus untuk perawat beristirahat sejenak mengingat waktu kerja yang panjang dalam setiap shift dan memaksimalkan fungsi perawat magang untuk membantu mengurangi beban pekerjaan dari perawat tetap.

Kata kunci: *IGD, Perawat, Stres, Kerja, Tuntutan, Antarpribadi*

PENDAHULUAN

Perawat dalam menjalankan profesinya sangat rawan terhadap stres, kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Nursalam (2002) mengatakan, beban kerja yang sering dilakukan oleh perawat bersifat fisik seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart, dan yang bersifat men-

tal yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya keterampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, mengurus keluarga serta harus menjalin komunikasi dengan pasien.

Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat dalam 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stress kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis,

ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan.

Survei yang dilakukan PPNI tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stress kerja. Sedangkan diMakassar, menurut data yang dihimpun PPNI tahun 2009 menunjukkan 51% perawat mengalami stress saat menjalankan tugas. Tingkat stress terlihat dari seringnya perawat merasa pusing dan lelah. Istirahat semakin minim karena beban kerja yang terlalu tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh S. Russeng, dkk pada tahun 2007 di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid menunjukkan bahwa tingkat stress kerja perawat yang paling tinggi dipengaruhi oleh beban kerja berat dan beban kerja ringan, shift kerja mengganggu, hubungan kerja yang baik, dan tipe kepribadian. Selainitu, pada penelitian yang dilakukan oleh Muthmainnah S tahun 2012 di Ruang ICU Pelayanan Jantung Terpadu Dr. CiptoMangunkusumo Jakarta menunjukkan bahwa 60,7% perawat mengalami stress kerja ringan dan 39,3% mengalami stress kerja sedang. Faktor intrinsic pekerjaan berupa beban kerja yang dipersepsikan berat merupakan factor penyebab terjadinya streskerja yang dominan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dilakukanlah penelitian terkait stress kerja pada perawat, khususnya mengenai hub-

ungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Haji Makassar

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei analitik dengan rancangan *Cross Sectional* , untuk melihat hubungan antara tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi dengan kejadian stres pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Haji Makassar, dengan derajat kemaknaan $\alpha=0,05$.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di IGD RSUD Haji Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling* berupa *total sampling* sejumlah 30 orang.

Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung guna mendapatkan data yang dibutuhkan dengan menggunakan kuesioner *HSE Management Standard Indicator Tool*.

HSE Management Standards IndicatorTool adalah kuesioner yang berisi 35 pertanyaan yang berhubungan dengan 6

stressor utama yang diidentifikasi pada pendekatan manajemen standar untuk mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pekerja yang bekerja di bagian UGD, status kerja, umur, dan profil instansi tempat penelitian.

Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diolah menggunakan bantuan komputer dan dianalisis dengan metode pengolahan analisis univariat dan bivariat dan uji statistik menggunakan uji *chi-square*. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berupa tabel distribusi dan frekuensi, kemudian dinarasikan secara deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Pada tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, masa kerja, dan jenis kelamin. Berdasarkan umur, terbesar pada kelompok 20 – 25 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), sedangkan terendah pada kelompok umur 31 – 36 tahun sebanyak 6 orang (20,0%). Berdasarkan masa kerja 1 – 4 tahun sebanyak 21 orang (70%) sedangkan persentase terendah pada responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 9 orang (30%). Berdasarkan jenis kelamin, persentase responden yang berjenis

kelamin laki-laki dan perempuan seimbang yaitu sebanyak 15 orang (15%).

Pada tabel 2 menunjukkan hasil penelitian hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dengan stress kerja pada perawat di bagian IGD RSUD Haji Kota Makassar. Responen dengan tuntutan tugas yang membebani namun tidak mengalami stress kerja sebanyak 10 orang (38,3%) responden lebih banyak dibandingkan responden dengan tuntutan tugas yang membebani dan mengalami stress kerja sebanyak 3 orang (10%) responden. Uji statistic dengan menggunakan *chi-square* diperoleh *continuity correction* nilai dengan *p value* sebesar 0.037 ($p < 0.05$), ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a , yang berarti ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stress kerja Perawat IGD RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2014, adapun responden dengan tuntutan peran tidak jelas dan tidak mengalami stress kerja sebanyak 2 orang (6,7%), diperoleh *continuity correction* nilai dengan *p value* sebesar 0.004 ($p < 0.05$), ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan antara tuntutan peran dengan stress kerja perawat IGD RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2014. Lain halnya dengan responden dengan tuntutan antarpribadi harmonis dan mengalami stress kerja sebanyak 3 orang (10%) responden lebih banyak dibanding-

kan dengan responden dengan tuntutan antarpribadi tidak harmonis namun tidak mengalami stress kerja yaitu 1 orang (3,3%) responden, diperoleh *continuity correction*

digunakan untuk menyembuhkan orang-orang yang terganggu kejiwaan sebagaimana dijelaskan dalam firman-Nya Surah Ar-Ra'd, ayat 28 yang terjemahnya:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Masa Kerja, dan Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Umur (Tahun)		
	• 20 – 25	14	46,7
	• 26 – 30	10	33,3
	• 31 - 36	6	20,0
	Total	30	100,0
2	Masa Kerja (Tahun)		
	• 1 – 4	21	70
	• 5 - 10	9	30
	Total	30	100
3	Jenis Kelamin		
	• Laki- laki	15	50
	• Perempuan	15	50
	Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2015

nilai dengan *p value* sebesar 0.735 ($p > 0.05$), yang berarti tidak ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stress kerja perawat IGD RSUD Haji Kota Makassar.

“(yaitu) Orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram”.

PEMBAHASAN

Dalam kitab suci agama Islam (Al-Quran), banyak ayat –ayat yang dapat

Agama mempunyai konsep tentang manusia yang jelas, yaitu sebagai makhluk

jasmani dan rohani, dengan segala aspeknya, mempunyai tujuan hidup, yaitu pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Realitasnya bisa melalui ibadah, latihan mengendalikan diri, berkhawat, puasa, sholat, zikir, wirid, dan latihan

antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dan kemampuan individu pekerja untuk memenuhi tuntutan. Definisi ini menekankan hubungan antara individu dan lingkungan kerja mereka, dan membantu menjelaskan mengapa situasi dimana satu

Tabel 2. Hasil Penelitian Responden

Variabel	Stres kerja				Total		P Value
	Ya		Tidak		n	%	
Tuntutan Tugas	N	%	n	%	n	%	
Membebani	3	10	10	33,3	13	43,3	
Tidak Membebani	0	0	17	56,7	17	56,7	0,037
Total	3	10	27	90	30	100	
Tuntutan Peran	N	%	n	%	n	%	P Value
Jelas	1	3,3	25	83,3	26	86,67	
Tidak Jelas	2	6,7	2	6,7	4	13,33	0,004
Total	3	10	27	90	30	100	
Tuntutan Antarpribadi	N	%	n	%	n	%	P Value
Tidak Harmonis	0	0	1	3,3	1	3,3	
Harmonis	3	10	26	86,6	29	96,7	0,735
Total	3	10	27	90	30	100	

Sumber: Data Primer, 2015

mental lainnya. (Darajat, 1976:981)

Health and Safety Executive (HSE) mendefinisikan stres sebagai reaksi orang yang harus berhadapan dengan tekanan yang berlebihan atau tuntutan lainnya yang ditempatkan atas mereka. "Stres kerja yang terkait dengan demikian dipahami terjadi ketika ada ketidakcocokan

orang menganggap sebagai tantangan menyebabkan yang lain untuk mengalami tingkat yang merusak dari stres.

Ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan penyakit jiwa. Stres yang terus-menerus dan berlebihan bisa memicu dan memperluas gangguan kejiwaan. Masalah psikologi yang seringkali terkait

stres kerja adalah: kelelahan, rendah diri, lekas marah, depresi dan kegelisahan akut.

MIND (2005) menyebutkan bahwa stres kerja itu merupakan dasar untuk mengetahui dan menjelaskan kesehatan mental pekerja, dalam kata lain, penjelasan tidak hanya semata-mata terletak pada stressor objektif seperti shift kerja atau waktu kerja yang lama. Ini tidak berarti bahwa pekerja yang stres bertanggung jawab terhadap keadaannya, tapi agaknya kondisi kerja dan persepsi individual pada kondisi itu dimengerti bersama-sama. Yang paling penting, pandangan dan pengalaman dari orang yang menderita stres harus diakui dan diperhatikan serius.

Meskipun pengalaman stres adalah subyektif, dan dimediasi oleh evaluasi pribadi dari situasi oleh individu, tetap ada sejumlah faktor substantif yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab potensial dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini, tentu saja, akan bervariasi dalam tingkat dan pentingnya tergantung pada pekerjaan tertentu.

HSE telah mengidentifikasi enam kategori potensial stressor:

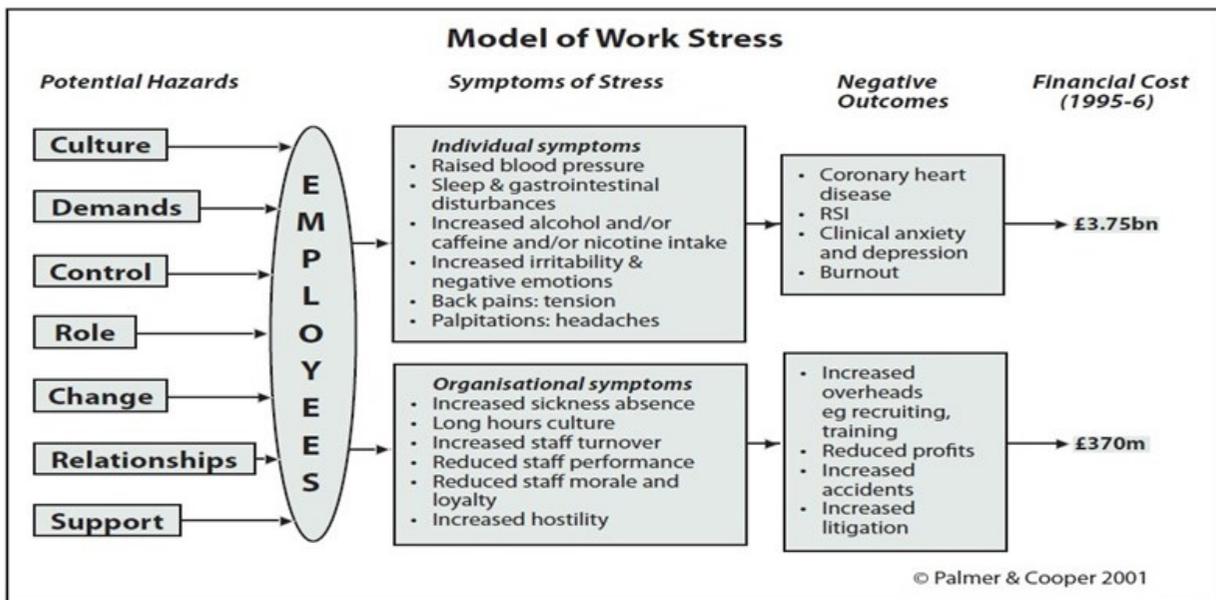
1. Tuntutan tugas: Ini termasuk faktor intrinsik pekerjaan seperti kondisi kerja (misalnya kebisingan, suhu, pencahayaan dan ventilasi), kerja shift, jam kerja yang panjang atau tidak ramah, beban kerja.
2. Pengendalian: Berapa banyak mengatakan dan otonomi seseorang memiliki lebih dari cara di mana ia melakukan pekerjaannya; rendahnya tingkat kontrol pekerjaan biasanya terkait dengan tingkat stres yang tinggi.
3. Tuntutan antarpribadi: hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan semua dapat berperan dalam tingkat stres seseorang; rendahnya tingkat kepercayaan dan dukungan cenderung meningkatkan stres. Juga, konflik, pelecehan dan intimidasi di tempat kerja semua terkait dengan stres tinggi.
4. Perubahan: Cara di mana perubahan diperkenalkan, dikelola dan dikomunikasikan kepada staf dapat berdampak pada tingkat stres, karena perubahan yang tidak perlu atau perencanaan yang buruk menghasilkan perubahan tekanan berlebih pada pekerja.
5. Tuntutan Peran: Stres dapat dipicu ketika seorang individu tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang perannya dalam organisasi, ketika ada konflik antara peran atau ambiguitas berkaitan dengan posisi dan tingkat tanggung jawab atas orang lain.
6. Dukungan: Jumlah dukungan dan pelatihan kerja yang tersedia, serta dorongan, usaha dan sumber daya yang

disediakan oleh rekan-rekan dan manajemen.

Faktor risiko potensial lain yang tidak termasuk dalam enam kategori stressor dari HSE adalah hubungan pekerjaan dan rumah, sering disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja.

mengembangkan sebuah model stres kerja yang telah membantu untuk menginformasikan pendekatan HSE saat ini untuk manajemen stres dan pencegahan, seperti yang ditampilkan pada gambar 1.

Tuntutan tugas adalah banyaknya tuntutan kerja yang menjadi beban bagi



Gambar 1. Model Stress Kerja

Individu yang bekerja dalam waktu yang lama, jam-jam yang tidak ramah atau tidak pasti mungkin merasa sulit untuk menyulap tuntutan kerja yang bersaing dan tekanan domestik, terutama jika mereka memiliki anak atau tanggungan lainnya. Hal ini dapat menyebabkan 'lingkaran tak berujung' di mana tekanan pada satu bagian berujung stress dan membuat lebih sulit mengatasi masalah di bagian yang lainnya.

Memanfaatkan faktor risiko potensial ini, Palmer etal telah

pekerja, sehingga pekerja mengalami stress dalam bekerja. Indikator tuntutan kerja adalah ketepatan waktu, kecepatan dalam bekerja dan disiplin.

Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan mental (Tarwaka, Airmayanti, 2009, dalam Ekawati, 2013).

Tuntutan kerja atau beban kerja

antara lain harus menyelesaikan banyak kerja dalam waktu yang terbatas, sifat kerja yang banyak menuntut pikiran dan tenaga, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang terus menerus diawasi dan dinilai. Berkaitan dengan pekerjaan tertentu, ada beberapa pekerjaan yang pada dasarnya memang mempunyai tingkat stress yang tinggi dan adapula yang rendah. Hal ini juga berkaitan dengan sejauh mana akibat tugas tersebut terhadap dampak fisik sehingga keamanan menjadi penting. Pekerjaan tersebut mempunyai beban pekerjaan besar atau tidak. Salah satu bentuk tuntutan tugas adalah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan pada tenaga kerja. (Harjana, 2000 dalam Hartono, 2004).

Setiap tenaga kerja sesuai dengan perannya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja/perawat tidak selalu berhasil untuk melakukan perannya tanpa menimbulkan masalah/konflik ketidakjelasan peran. Konflik sebagai suatu hal nyata dalam kehidupan seseorang merupakan proses sosial orang-orang yang berusaha mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak kekerasan. Lewis A. Coser mengatakan:

“Konflik baik yang bersifat antar kelompok maupun intra-kelompok selalu ada di tempat orang hidup bersama” itu berarti di mana terdapat kehidupan bersama, disana pula ada konflik. Konflik memang merupakan bagian dari kehidupan bersama manusia itu sendiri, sehingga memperdebatkan benar ada atau tidaknya konflik di tempat kerja rasanya kurang relevan (Nive, 2000).

Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien membutuhkan kerjasama dengan tenaga profesi lainnya di rumah sakit, apabila ada ketidakjelasan peran dengan rekan kerja akan menjadi beban berat bagi perawat yang dapat mengakibatkan stress, sebab perawat yang salah dalam melakukan tindakan pada pasien oleh sebab tidak adanya koordinasi dengan sesama perawat dan dokter dapat berakibat fatal bagi pasien. Oleh karenanya untuk mengurangi ketidakjelasan peran adalah kita harus bekerja sama, disini setiap pihak yang berkonflik akan mencoba melihat pendirian masing-masing terhadap konflik itu dan mengenal secara pasti pilihan yang dapat memuaskan kehendak kedua belah pihak, bukan dengan cara saling menghindar (Anoraga, 2005)

Dalam hubungan interpersonal komunikasi memiliki peranan yang sangat penting. Komunikasi berperan untuk menjembatani interaksi antar individu.

Interaksi antar individu selalu melibatkan harapan-harapan dari tiap individu tersebut. Melalui proses komunikasilah harapan-harapan itu disampaikan. Ide atau gagasan tiap orang disampaikan juga melalui komunikasi. Komunikasi yang baik akan mempermudah untuk memahami harapan dan keinginan orang lain yang pada akhirnya akan mencegah terjadinya kesalahpahaman dan konflik sehingga akan menciptakan saling pengertian. Selain itu melalui komunikasi yang baik wawasan kita kan bertambah. Kita akan menjadi lebih mudah dalam memahami ide dan gagasan orang lain dan kitapun akan lebih muda untuk mengungkapkan ide dan gagasan kita sehingga perkembangan dan perbaikan diri menjadi lebih mudah dan lebih cepat terwujud. (S.Russeng, 2009)

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut laporan ILO kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antarpribadi yang dapat memicu konflik. Ini misalnya terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya. Kondisi kerja yang sudah mencekam seperti ini tidak saja berakibat pada hambarnya suasana kerja antarpekerja, tetapi berimbas juga pada bagaimana orang-orang di dalam organisasi

itu melayani orang lain, seperti tamu, pelanggan, pembeli, penelpon, atau pasien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut Ada hubungan antara tuntutan tugas dan tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat bagian IGD RSUD Haji Kota Makassar. Namun sebaliknya tidak ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat bagian RSUD Haji Kota Makassar.

Saran

Pihak manajemen rumah sakit atau kepala IGD sebaiknya membuat ruang kecil khusus untuk perawat beristirahat sejenak mengingat waktu kerja yang panjang dalam setiap shift dan memaksimalkan fungsi perawat magang untuk membantu mengurangi beban pekerjaan dari perawat tetap.

Bagi perawat, sebaiknya setiap anggota staf bertanggung jawab untuk sekelompok kecil pasien, maka asuhan keperawatan yang diberikan akan lebih optimal dan semua perawat di IGD mempunyai tanggung jawab yang setara.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyadi, Abdul Aziz. *Psikologi Agama dan*

- Kepribadian Muslim Pancasila*. Bandung: Sinar Baru, 1991
- Al-Jauzi, Ibnu Qoyyim. *Terapi Penyakit Hati*. Jakarta: Qisthi Press, 2005
- Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Kementerian Agama Republik Indonesia, 2001
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Blaug, dkk. *StressatWork*. London: The Work Foundation, 2007
- Cooper, dkk. *Conquyourstress*. London: Institute of Personnel and Development, 2000
- Cox T, *Stress*, Macmillan: Basingstroke, 1978.
- Cox T, *WorkRelatedStress: From Enviromental Exposure to Ill Health, The Changing Nature of Occupational Health*. Sudbury: HSE Books, 1998
- Darajat, Zakiah. *Islam dan Ilmu Jiwa*. Yogyakarta: Depag, 1991
- Ekawati, Citra. "Gambaran Stres Kerja pada Tenaga Kerja Wanita di PT. BogatamaMarinusa Makassar". *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin, 2013
- Express, Ujungpandang. "Perawat dan Stres". Media Online, 2009
- Hamurwono, Guntur bambang. *Kebijakan Depkes dalam Pengembangan SPGDT*. Disampaikan dalam rangka Pemantapan SPGDT untuk menunjang Safe Community: Cisarua, 2002
- Health and Safety Executive[HSE], *StressatWork—A Guide for Employers*. Sudbury: HSE Books, 1995
- Health and Safety Executive[HSE], *ManagingStressatWork*. Sudbury: HSE Books, 1999
- Lazarus, dkk. *PsychologicalStressand The CopingProcess*. New York, McGraw-Hill, 1966.
- Lazarus, dkk. *Stress, Appraisal, andCoping*. New York: Springer, 1984.
- M. Solikhin. *Terapi Sufistik, Penyembuhan Penyakit Kejiwaan Perspektif Tasawuf*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2003
- Mackay, dkk. 'Management Standards' andWork-relatedStressinthe UK: PolicyBackgroundand Science. *Jurnal*. Taylor&Francis Group, Vol.18 No.2, 2004
- Martina, Anggra. "Gambaran Tingkat Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. MoehammadGoenawanPartowodi gdo". *Skripsi*. Bogor: Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, 2012
- Muthmainnah, Iin S. "Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja di Ruangan ICU Pelayanan Jantung Terpadu Dr. Cipto Mangunkusumo". *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, 2012
- Muwarti, Anita. *Keterampilan Dasar Praktek Klinik Keperawatan*. Surabaya: Salemba Medika, 2008
- Niven, Neil. *Psikologi Kesehatan: Pengantar untuk Perawat dan profesional Kesehatan Lain*. Edisi 2. Jakarta: EGC, 2000
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005

- Palmer S. “*Occupational Stress*”. The Health and Safety Practitione, Vol.7 No.8, 1989
- Robbins P, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Russeng, dkk. “Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr. TajuddinChalid Makassar”. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, Artikel V, 2009 (Diakses 27 Juni 2014)
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*. Bandung: Penerbit Lentera Hati, 2009
- Swarth, Judith. *Stress dan Nutrisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- Undang-undang No.36 tahun 2009 tentang *Kesehatan*. Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Wijono, Djoko. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga Press, 1999.