**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD ULIN BANJARMASIN**

(*Factors Associated With Job Stress Of Nurses At Emergency Room (Er) Ulin General Hospital Banjarmasin*)

**Linda**

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Email: Lindaalhafizh@yahoo.com

**Abstrak**

Instalasi Gawat Darurat merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, yaitu Sebagai pintu masuk pasien dalam pelayanan rumah sakit, IGD harus melayani semua kasus yang masuk ke rumah sakit dan sesegera mungkin memberikan pertolongan pertama pada pasien. Perawat dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan, serta pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan kasus di ruang IGD. Tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kegawatdaruratan membuat perawat IGD beresiko terhadap terjadinya stres. Penelitian menggunakan analitik korelasi dengan desain *cross sectional*. Jumlah sampel pada penelitian ini ada 34 responden. Pada analisis regresi logistik ganda di dapat 3 variabel yang berhubungan dengan stres kerja yaitu beban kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Hasil penelitian lebih lanjut didapatkan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja adalah komunikasi interpersonal (p=0.011) dan OR=69,322. Dalam rangka menurunkan tingkat stres maka perawat IGD hendaknya meningkatkan evaluasi diri, meningkatkan mekanisme koping yang positif dan meningkatkan kualitas teknik komunikasi dalam hubungan interpersonal yang baik, sehingga akan memperlancar pelaksanaan tugas sehari-hari yang pada akhirnya terjalin kerjasama yang baik untuk menyelesaikan tugas.

***Kata kunci : beban kerja, komunikasi interpersonal, kondisi lingkungan kerja.***

**ABSTRACT**

ER is an important unit in the operations of a hospital, which is at the entrance of patients in hospital care, emergency room must serve all cases that go to the hospital and immediately give first aid to the patient. The nurse is required to cooperate with the health care team, as well as patients and their families regarding the condition of the gravity of the case in the ER room. The demands in the emergency environment make emergency nurses are at risk for the occurrence of stress. The study used analytic correlation with cross sectional design. The number of samples in this study were 34 respondents. In the multiple logistic regression analysis there are 3 variables related to job stress as follows, workload, interpersonal communication, and work environment. The further results of the research found that the most dominant factor related to work stress is interpersonal communications (p = 0.011) and OR = 69.322. In order to reduce stress levels, nurses in ER should promote self-evaluation, improve positive coping mechanisms, and improve the good quality of communication techniques in interpersonal relations, so that will facilitate the implementation of daily tasks that ultimately establish good cooperation to complete the task .

***Keywords: workload, interpersonal communication, working environment.***

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit milik pemerintah yang lebih dikenal sebagai Rumah Sakit Umum, mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. 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. Sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan di IGD dapat datang setiap waktu.

Stres merupakan hal yang menjadi bagian dari kehidupan manusia, dimana tubuh memberikan respon terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup. Stress menurut Nasir dan Muhith (2011) merupakan ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi,sosial, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa serta pengalaman yang sulit untuk bertahan

Beban kerja dan kondisi lingkungan di IGD perlu diketahui agar dapat dilihat kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang di perlukan dalam ruangan IGD sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stress kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan, keahlian dengan waktu yang tersedia dan komunikasi yang baik maka akan menjadi sumber stress.

Berdasarkan hasil penelitian Nirwana dkk, (2012) gangguan kesehatan perawat ICU dan IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar responden mengalami gangguan kesehatan ringan sebanyak 30 perawat dengan persentase 81.1%, sedangkan responden yang mengalami gangguan kesehatan sedang sebanyak 7 perawat dengan persentase 18.9%.Gangguan kesehatan dapat menyebabkan kehadiran kerja menurun, beban kerja meningkat sehingga kualitas layanan menurun yang memungkinkan setiap orang hidup kurang atau tidak produktif secara sosial dan ekonomis membuat perawat mengalami stres.

Hasil penelitian ini sama dengan yang disampaikan oleh Hay dan Oken (1972) dalam Lloyd (2007) yang menyampaikan bahwa beban kerja perawat di ruang IGD tergolong berat. Beban kerja yang tergolong berat karena parawat di IGD dalam melakukan kegiatannya harus secara cermat, cepat dan tepat melakukan identifikasi setiap pasien yang datang karena dituntut dengan keberhasilan penyelamatan jiwa tergantung dari pelayanan yang diberikan di IGD. Dalam waktu yang bersamaan perawat harus selalu waspada terhadap kedatangan pasien gawat maupun darurat yang harus diselamatkan jiwanya

Penelitian tentang stres perawat IGD yang dilakukan di Malaysia oleh Lexshimi (2007), yang hasilnya menunjukkan bahwa 100% perawat yang menjadi responden mengatakan pernah mengalami stres selama bertugas di ruang IGD. Dari responden didapatkan bahwa yang menyebabkan mereka stres diantaranya adalah: beban bekerja

Salah satu kategori dalam faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja adalah komunikasi interpersonal di antara sesama pegawai. Hal ini terjadi karena di antara mereka dalam berkomunikasi sering kali mengalami perbedaan persepsi yang menjurus kepada konflik dan berakhir pada adanya stres.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kusumaningtias (2010) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi terbuka dengan lingkungan kerja. Nancy Theresa Blake (2012) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan lingkungan kerja.

Komunikasi interpersonal memungkinkan perawat saling bertukar pikiran atau pengalaman dan bersama-sama dengan perawat lainnya mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Sering kali ketika dokter tidak sedang bertugas, perawat harus memutuskan sendiri tindakan secara cepat dan tepat yang akan diberikan kepada pasien yang kesehatannya memburuk atau mengalami kritis. Dengan adanya hubungan yang baik maka perawat lebih mudah untuk meminta bantuan dan berkoordinasi dengan perawat lain.

Komunikasi interpersonal yang lancar akan menciptakan hubungan yang nyaman dan menyenangkan di rumah sakit yang akan menyebabkan perasaan suka dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kelancaran komunikasi interpersonal terhambat perawat tidak dapat saling bertukar pikiran dan tidak mendapat masukan atau bantuan atas masalah dalam pekerjaan yang akan menyebabkan stres dengan lingkungan pekerjaan. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya stres kerja.

Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan individu berinteraksisecara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan, dimana perawat IGD dituntut untuk bekerja lebih cepat dan tepat pada pasien yang datang dan butuh penangan awal yang cepat karena bertujuan untuk menyelamatkan kehidupan

Sedamayanti (2009;21) menyatakan: lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Salah satu stressor dalam lingkungan kerja terdapat pada individu yang berada dalam bidang pekerjaan yang penuh tanggung jawab atas keselamatan orang lain

Kondisi kerja yang tidak baik berpotensi menjadi penyebab karyawan stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stress sebagaimana dinyatakan oleh Notoatmojo (2011) antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain: lingkungan sesama tenaga kerja; merupakan susana yang tercipta karena interaksi dengan sesama perkerja, lingkungan kerja dengan atasan; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan; lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada perkerjaan.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 September 2015 di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin berdasarkan hasil observasi peneliti, di ruang Instalasi Gawat Darurat bahwa terlihat adanya ketegangan akibat banyaknya pasien dan laporan keperawatan yang harus mereka selesaikan dengan waktu kerja yang sebentar, yaitu yang dimaksud adalah perawat harus menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu (shift) kerja yang ada. Kemudian peneliti melihat adanya kecemasan pada perawat saat berhadapan dengan situasi keperawatan yang sulit, yaitu ketika salah seorang pasien berada pada kondisi kesehatan yang memburuk. Sehingga terdapat banyak stressor yang dihadapi perawat di Instalasi Gawat Darurat dengan kurangnya komunikasi sesama perawat yang menimbulkan stres kerja pada perawat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana hubungan antara karakteristik perawat, beban kerja, komunikasi interpersonal dan kondisi lingkungan kerja dengan stress kerja perawat di IGD RSUD Ulin Banjarmasin”

**METODE PENELITIAN**

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *crossectional* karena penelitian ini bermaksud mengidentifikasi ada tidaknya hubungan berbagai variabel independen terhadap variabel dependen dalam satu kali pengukuran menggunakan alat kuesioner.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling yang melibatkan seluruh perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin yang berjumlah 34 perawat.

Waktu penelitian adalah jangka waktu yang dibutuhkan penulis untuk memperoleh data penelitian yang dilaksanakan, yaitu pada tanggal 26 September sampai dengan 15 November 2015.

Instrumen penelitian ini mengacu pada instrumen beban kerja, stres kerja, kondisi lingkungan kerja modifikasi dari Nursalam (2013)

Uji validitas instrumen menggunakan *uji Product Moment Pears* pada instrumenkomunikasi interpersonal dengan 10 item pertanyaan dan ditemukan 6 pertanyaan yang didapatkan valid sehimgga peneliti melakukan validitas konstruk, uji pakar, dan uji keterbacaan.

Analisis univariat masing-masing variable yang diteliti. Variable independen yaitu :, beban kerja, komunikasi interpersonal, kondisi lingkungan kerja, karakteristik perawat meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, Status pernikahan, masa kerja dan variable dependen yaitu stress kerja perawat yang dideskripsikan dengan menggunakan distribusi frekuensi, analisis bivariat Analisis bivariat digunakan untuk menguji hipotesis pada α :0.05 yaitu menguji hubungan masing-masing variable independen dengan variable dependen dan analisis multivariat yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis *regresi logistik ganda.* Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor yang paling berhubungan dengan stress kerja perawat . analisis multivariate dilakukan melalui model prediksi yaitu untuk memperoleh model yang terdiri dari beberapa variable *predictor* *(independen*) yang terbaik untuk memprediksi kejadian variable *dependen* (*outcome*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis bivariat dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu apakah ada hubungan variabel bebas terhadap terikatnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adala1h beban kerja, komunikasi interpersonal, kondisi lingkungan. Sedangkan variabel dependennya adalah stress kerja.

Tabel 1 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja di IGD RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2015 (n=34)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Beban  Kerja | Stres Kerja | | | | | | p |
| Tidak Stres | | Stres | | Jumlah | |
| n | % | N | % | n | % |
| 1. | Tidak Terbebani | 10 | 62,5 | 6 | 37,5 | 16 | 100 | 0,042 |
| 2. | Terbebani | 5 | 27,8 | 13 | 72,2 | 18 | 100 |
|  | Jum  lah | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 34 | 100 |
| OR = 4,333 (1,022-18,382) | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, ditemukan bahwa perawat yang merasa terbebani sebagian besar mengalami stres kerja dan perawat yang merasa tidak terbebani, tidak mengalami stress kerja. Hasil uji statistik diperoleh nilai p= =0,042 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Tabel 2 Hubungan Komunikasi Interpersonal Perawat dengan Stres Kerja di IGD RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2015 (n=34)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komuni  kasi Interperso  nal | Stres Kerja | | | | | | p |
| Tidak Stres | | Stres | | Jumlah | |
| N | % | n | % | N | % |
| 1. | Baik | 11 | 73,3 | 4 | 26,7 | 15 | 100 | 0,002 |
| 2. | Kurang Baik | 4 | 21,1 | 15 | 78,9 | 19 | 100 |
|  | Jumlah | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 34 | 100 |
| OR = 10,313 (2,104-50,537) | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 2 diketahui hasil analisis hubungan antara komunikasi perawat dengan stres kerja perawat diperoleh bahwa mayoritas perawat yang memiliki kemampuan komunikasi kurang baik mengalami stres dibandingkan dengan perawat kemampuan komunikasi yang baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai p=0,002 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal perawat dengan stres kerja.

Tabel 3 Hubungan Kondisi Lingkungan Perawat dengan Stres Kerja di IGD RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2015 (n=34)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Kondisi Lingku  ngan | Stres Kerja | | | | | | p |
| Tidak Stres | | Stres | | Jumlah | |
| n | % | n | % | n | % |
| 1. | Menye  nangkan | 9 | 69,2 | 4 | 30,8 | 13 | 100 | 0,020 |
| 2. | Kurang Menye  nangkan | 6 | 28,6 | 15 | 71,4 | 21 | 100 |
|  | Jumlah | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 34 | 100 |
| OD = 5, 625 (1,241-25,492) | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 3 diketahui hasil analisis hubungan antara kondisi lingkungan kategori kurang menyenangkan sebagian besar perawat mengalami stress kerja dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan sebagian perawat tidak mengalami stress kerja. Hasil uji statistik diperoleh nilai p=0,020 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan stres kerja.

Analisis multivariat pada penelitian ini Analisis multivariat yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi logistik ganda dengan cara Seleksi bivariat ini dilakukan untuk menentukan variabel independen yang dapat dimasukan ke dalam pemodelan multivariat berdasarkan data p value pada analisis bivariat. Apabila hasil uji bivariat menunjukkan nilai p < 0,25 maka variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam pemodelan multivariat. Hasil analisis seleksi bivariat yang telah ditampilkan melalui tabel berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi hubungan Beban Kerja, komunikasi interpersonal dan kondisi lingkungan kerja dengan stres kerja perawat IGD RSUD Ulin Banjarmasin(n=34)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | CI 95% | |
| Variabel | Sig | Exp(B) | Lower | Upper |
| Beban Kerja | 0,042 | 4,333 | 1,022 | 18,382 |
| Komunikasi Interpersonal | 0,002 | 10,313 | 2,104 | 50,535 |
| Kondisi Lingkungan Kerja | 0,020 | 5,625 | 1,241 | 25,492 |

p value <0.25 akan masuk ke pemodelan

Hasil analisis bivariat berdasarkan tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja, komunikasi interpersonal dan kondisi lingkungan kerja dan variabel dapat dimasukan dalam pemodelan multivariat karena memiliki p value < 0.25.

Tabel 5.Hasil Seleksi Pemodelan Multivariat Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat IGD RSUD Ulin Banjarmasin(n=34)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | CI 95% | |
| Variabel | Sig | Exp(B) | Lower | Upper |
| Beban Kerja | 0,020 | 28,832 | 1,706 | 487,230 |
| Komunikasi | 0,007 | 46,375 | 2,844 | 756,241 |
| Kondisi Lingkungan | 0,011 | 69,322 | 2,621 | 1833,429 |

Hasil analisis multivariat berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang memiliki nilai terbesar p valuenya. Dengan demikian pemodelan selanjutnya variabel beban kerja di keluarkan dari model.

Tabel 6 Hasil Seleksi Pemodelan Multivariat Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat IGD RSUD Ulin Banjarmasin (n=34)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | CI 95% | |
| Variabel | Sig | Exp(B) | Lower | Upper |
| Komunikasi | 0,007 | 22,524 | 2,340 | 216,822 |
| Kondisi Lingkungan | 0,024 | 0,071 | 0,007 | 0,711 |

Hasil analisis multivariat setelah beban kerja dikeluarkan berdasarkan Tabel 5.12 di atas menunjukkan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja yang memiliki nilai terbesar p valuenya. Dengan demikian pemodelan selanjutnya variabel kondisi lingkungan kerja di keluarkan dari model.

Tabel 7 Hasil Seleksi Pemodelan Terakhir Multivariat Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat IGD RSUD Ulin Banjarmasin (n=34)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | CI 95% | |
| Variabel | Sig | Exp(B) | Lower | Upper |
| Komunikasi | 0,004 | 10,312 | 2,104 | 50,537 |

Hasil analisis multivariat setelah kondisi lingkungan kerja dikeluarkan berdasarkan Tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi interpersonal yang menjadi faktor paling dominan yang berhubungan dengan stres kerja.

Uji statistik Hasil analisis didapatkan OR dari variabel komunikasi interpersonal adalah 10.312 artinya orang yang komunikasi kurang baik mempunyai hubungan dengan stres akan mengalami stres 10,312 kali dibanding orang yang komunikasinya baik.

Komunikasi interpersonal yang sehat memungkinkan penyelesaian masalah, berbagai ide, pengambilan keputusan dalam tindakan kegawat daruratan pada ruang IGD. Komunikasi yang baik akan meningkatkan hubungan profesional antar perawat dan tim kesehatan lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian Meylinda (2009) ada hubungan yang sangat signifikan antara keterampilan komunikasi interpersonal perawat dengan stres kerja perawat RSUD Yogyakarta.

alah satu kategori dalam faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja adalah komunikasi interpersonal di antara sesama pegawai. Hal ini terjadi karena di antara mereka dalam berkomunikasi sering kali mengalami perbedaan persepsi yang menjurus kepada konflik dan berakhir pada adanya stres.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kusumaningtias (2010) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi terbuka dengan lingkungan kerja. Nancy Theresa Blake (2012) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan lingkungan kerja.

Komunikasi interpersonal memungkinkan perawat saling bertukar pikiran atau pengalaman dan bersama-sama dengan perawat lainnya mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Sering kali ketika dokter tidak sedang bertugas, perawat harus memutuskan sendiri tindakan secara cepat dan tepat yang akan diberikan kepada pasien yang kesehatannya memburuk atau mengalami kritis. Dengan adanya hubungan yang baik maka perawat lebih mudah untuk meminta bantuan dan berkoordinasi dengan perawat lain.

Komunikasi interpersonal yang lancar akan menciptakan hubungan yang nyaman dan menyenangkan di rumah sakit yang akan menyebabkan perasaan suka dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kelancaran komunikasi interpersonal terhambat perawat tidak dapat saling bertukar pikiran dan tidak mendapat masukan atau bantuan atas masalah dalam pekerjaan yang akan menyebabkan stres dengan lingkungan pekerjaan. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya stres kerja.

Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan individu berinteraksisecara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan, dimana perawat IGD dituntut untuk bekerja lebih cepat dan tepat pada pasien yang datang dan butuh penangan awal yang cepat karena bertujuan untuk menyelamatkan kehidupan

**KESIMPULAN**

Komuniksi yang kurang efektif untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam hal pengambilan keputusan akan menyebabkan stres pada perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anahita Sadeghi (2014)**.**Medical Resident Workload at a Multidisciplinary Hospital in Iran. (*Department of Internal Medicine, Shariati Hospital, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran)*

Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Depkes. (2009) *Pedoman Layanan Di Rumah Sakit, Puskesmas dan Klinik*

Fadhilah, M. L., & LATARUVA, E. (2010). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating* (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Handoko, T. Hani (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:BPFE

Handoko. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II.Yogyakarta:BPFE

Handoyo, S. (2010). *Stres Pada Masyarakat* Surabaya: Universitas Airlang

Hartono , (2004). *Hubungan antara persepsi perawat tentang hubungan interpersonalperawat-dokter dengan stres kerja perawat diruang rawat inap cendana RSUD Dr Moewardi Surakarta*. Yogyakarta : Program studi Ilmu

Haryanti dkk (2013) *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Perawat* Di IGD RSUD Kabupaten Semarang(<http://jurnal.Unimus.ac.id/diakses> pada tanggal 19 September 2015

Hasibuan, malayu S.P (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan (2010) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hastono, S.P (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

Hawari, D. (2012). *Manajemen Stres, Cemas Dan Depresi.* [http://www.inna-ppni.or.id/html 16/02/2009](http://www.inna-ppni.or.id/html%2016/02/2009).

Jakarta: PT Bumi Aksara

Kasmarani. (2012*). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di IGD RSUD Cianjur* Jurnal Kesehatan Masyarakat.Volume I

Kelana K D.  (2011). *Metodologi penelitian keperawatan*. CV. Trans info media : Depok, Fakultas Kedokteran UGM.

Kusumaningtias, N.F (2010) *Hubungan iklim komunikasi kinerja karyawan rumah sakit Roemani muhammadiyah semarang*

Lexshimi, R., Tahir. S., Santhna, L.P.,Nizam, M. D., (2007). *Prevalence ofStress and Coping Mechanismamong Staff Nurses in the IntensiveCare Unit*., 2 (2): 146-153

Lloyd L., & Rue, Leslie W. (2007). *Human resource management*. (9th ed.).

Lumingkewas, M. (2015) *Hubungan Kondisi Kerja Dengan Stres Perawat Diruangan Instalasi Gawat Darurat Medik RSUP Prof. DR. R. Kandou Manado*.ejournal Keperawatan (e-Kp) Volume 3 Nomor 3. Diakses 15 November 2015

Mulyadi, I, (2009). *Keperawatan Jiwa.* Bandung:Refika Aditama

Nancy Theresa Blake (2012) The Relationship between the Nurses’ Work Environment and Patient and Nurse Outcomes. UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Nasir Dan Muhith. (2011) *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan: Konsep Pembuatan Karya Tulis Dan Thesis Untuk Mahasiswa Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika

Notoadmodjo, S. (2011*). Kesehatan Masyarakat : Ilmu & Seni*. Rineka cipta : Jakarta

Notoatmodjo, S (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta :Rineka Cipta

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi I. Jakarta: Rineka Cipta

Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologipenelitian Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta

Notoatmodjo.  (2010). *Promosi kesehatan teori & aplikasi*. Rineka cipta : Depok

Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan*: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. edisi 3. Salemba Medika : Jakarta.

Nursalam. (2013). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*, Edisi 3. Jakarta:Salemba Medika

Padmirso, H. (2011). *Cemas Dan Depresi*. Edisi II. Jakarta:Rinek Cipta

Persatuan Perawat Nasional Indonesia. 2006. *Komunikasi Dalam Keperawatan.*

Rakhmat, J. 2007. *Psikologi Komunikasi.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Rivai. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Daya Teori Dan Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robin, SP. (2006) Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia. Klaten:PT Inan Sejati

Rochmawati, D. O. N. (2013). Perbedaan Koping Mekanisme Di Tinjau Dari Stres Kerja Perawat. (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

Roy C. (1991). *The Adaptation model: the Definitive statemen*. California: Appleton & Lange.

Saan Dan Wahyuni. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali

Widyasari. (2012). *Manajemen Resiko Stres Kerja*. Jakarta: Sagung Seto

Yosep Dan Sutini. (2014). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Bandung: Refika Aditama