

Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat

Tantan Hadiansyah¹, Andria Praghlapati², Dhito Pemi Aprianto³

¹Akper RS Dustira, tantan.hadiansyah78@gmail.com

²STIKes Jenderal Achmad Yani

³Kementerian Kesehatan

ABSTRAK

Stresor kerja di unit gawat darurat lebih tinggi dibandingkan dengan stresor kerja perawat di unit lainnya. Tingginya stresor kerja ini dapat menyebabkan stres kerja. Tingkat stres kerja dapat dilihat dari respon stres yang muncul yaitu respon fisiologis, psikologis dan perilaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja perawat unit gawat darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam Bandung dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumedang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang, yang terdiri dari 36 perawat UGD RSUD Sumedang dan 19 orang perawat UGD RS Al Islam. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan Stres kerja perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung, sebanyak 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stres tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari setengah (61%) responden berada pada tingkat stres kerja sedang. Tingkat stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan menurunnya kepuasan dan prestasi kerja. Sehingga diperlukan manajemen stres yang baik dalam menghadapi tantangan kerja yang ada.

Kata kunci : Stres kerja, Perawat, UGD

ABSTRACT

The work stressors in the emergency department are higher than the nurses' work stressors in other units. This high work stressor can cause work stress. The level of work stress can be seen from the stress response that arises, namely physiological, psychological and behavioral responses. The purpose of this study was to determine the description of the work stress of nurses in the emergency department (UGD) Al Islam Hospital Bandung and the Regional General Hospital (RSUD) Sumedang. This type of research is quantitative descriptive. Sampling uses a total sampling technique with a total sample of 55 people, consisting of 36 emergency nurses at Sumedang Regional Hospital and 19 emergency nurses at Al Islam Hospital. Data collection techniques using a questionnaire. Based on the results of the study found work stress nurses working in the Emergency Room (UGD) Al Islam Hospital (RSAI) Bandung, as many as 19 nurses showed that more than half of respondents (52.63%) were at high stress levels and 36 nurses working in the ER of Sumedang Regional Hospital, it showed that more than half (61%) of respondents were at moderate work stress. Levels of work stress that are too low or too high can cause decreased job satisfaction and performance. So that good stress management is needed in dealing with existing work challenges.

Keywords: Job stress, Nurse, Emergency Unit

Naskah diterima : Maret 2019 Naskah Revisi : Juli 2019

Naskah diterbitkan :

September 2019

PENDAHULUAN

Setiap tuntutan beban kehidupan akan menimbulkan respon tubuh yang tidak spesifik yang kita kenal sebagai stres. Meskipun definisi dan pengertian yang berbeda-beda, para ahli sepakat bahwa stres merupakan respon seseorang sebagai cerminan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia (Hawari, 2004; National Safety Council, 2003).

Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja disebut dengan stres kerja. Stres kerja merupakan sumber stres terbesar kedua setelah masalah perkawinan (Hawari, 1997). Sumber stres kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karier, dan struktur organisasi (Jacinta, 2002). Sementara itu Arnold, Robertson, and Cooper (1995) dalam Zadeh (2008) mengidentifikasi bahwa kebisingan, pencahayaan, lama kerja, dan beban kerja mengakibatkan terjadinya stres kerja. Sumber-sumber stres kerja dapat dijadikan faktor yang mempengaruhi setiap individu mengalami stres di lingkungan kerja.

Gangguan stres yang terjadi di Amerika Serikat paling banyak (77%) diakibatkan oleh stress kerja. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyebutkan 50.9% perawat Indonesia banyak mengalami stres kerja, sering merasakan pusing, kurang ramah pada pasien, lelah, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi serta penghasilan yang rendah (Prima & Paskarini, 2009).

Stres kerja yang dialami perawat merupakan salah satu bentuk permasalahan dan dapat menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja, prestasi kerja, dan meningkatkan terjadinya resiko kesalahan intervensi yang dapat membahayakan bagi pasien ataupun perawat itu sendiri (Prasetyo, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan Schuller dalam Jacinta (2002), yang menyimpulkan bahwa stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan kerja.

Di rumah sakit, dalam upaya memudahkan pelayanan maka dibentuk unit-unit pelayanan yaitu; unit rawat jalan, unit rawat inap, intensive care unit (ICU) dan unit gawat darurat (UGD). Unit kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan gawat darurat disebut Unit Gawat Darurat (Azwar, 1996). Unit gawat darurat, merupakan bagian yang sangat penting karena masyarakat meminta pertolongan pertama di unit tersebut secara terus-menerus. Dalam buku pedoman pelayanan gawat darurat (Depkes, 1995), disebutkan bahwa pelayanan gawat darurat berlangsung selama 24 jam dalam sehari. Pelayanan gawat darurat adalah pelayanan yang diberikan kepada klien yang membutuhkan waktu segera untuk menyelamatkan kehidupan.

Rumah sakit pada dasarnya adalah organisasi yang penuh tekanan dan perawat juga dianggap sebagai profesi yang menuntut aktifitas tinggi ditandai dengan stres kerja dan beban kerja yang ekstrem (McGowan B, 2001; Sveinsdottir H, Biering P, Ramel A, 2006; Montgomery A, Panagopoulou E, Kehoe I, Valkanos E, 2011; Gulavani A, Shinde M, 2014)

Perawat memiliki beban kerja tertinggi dibandingkan dengan petugas kesehatan lainnya sebagai paramedis, staf pendukung, dan bahkan dokter (Asamani JA, Amertil NP, Chebere M, 2015; Chou LP, Li CY, Hu SC, 2014).

Menurut Needham (1997), beban kerja keperawatan adalah "waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pasien, pekerjaan perawatan rumah dan mengangkut pasien di antara lainnya. Oleh karena itu, beban kerja perawat terdiri dari tugas dan tugas profesional dan nonprofesional. Sejumlah besar penelitian telah menunjukkan bahwa beban kerja perawat secara langsung dan positif berhubungan dengan stres kerja dengan beberapa yang terkait emosi dan perasaan negatif (Beh LS, Loo LH, 2012; Al Hosni KF, Mersal FA, Keshk LI, 2013). Stres kerja perawat menurut Nedd (2006) dan sebagaimana diadopsi dalam penelitian ini mengacu pada reaksi emosional dan fisik yang dihasilkan dari interaksi antara perawat dan lingkungan kerjanya di mana

tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya (Beh LS, Loo LH, 2012). Tingkat beban kerja yang tinggi telah dilaporkan sebagai salah satu faktor utama berkontribusi terhadap stres kerja perawat (Romano M, Festini F, Bronner L, 2015; Wazqar et al Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja perawat yang bekerja di unit gawat darurat.

KAJIAN LITERATUR

Stres adalah respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stres yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya (Santrock, 2003). Sedangkan menurut Hawari (2002), stres adalah respon tubuh yang sifatnya non-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Seseorang yang sedang mengalami stres dapat terlihat dari perubahan-perubahan fisik, psikologis dan perilaku (behavior changes).

Definisi stres kerja menurut Ivancevich and Matteson (2006) tidak berbeda jauh dengan definisi stres secara umum yaitu suatu respon adaptif yang merupakan konsekuensi dari tuntutan lingkungan kerja yang mengakibatkan ketegangan psikologis dan atau fisik seseorang. Ivancevich and Matteson (2006) membagi sumber-sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*Physical Environment Stressor*)
 2. Stres yang bersumber dari tingkatan individual (*Individual Level Stressor*)
 3. Stres yang bersumber dari kelompok
 4. Stres yang bersumber dari organisasi
- Akibat dari stres banyak dan bermacam-macam. Ada sebagian positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapatkan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. T.Cox (1975:92) telah mengidentifikasi efek dari stres yang mungkin muncul, yaitu :

Dampak subyektif (*Subjective effects*)

Meliputi kecemasan, agresi, apatis, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, merasa kesepian, penghargaan diri yang rendah, kegelisahan.

Dampak perilaku (*Behavioral effects*)

Kecenderungan mengalami kecelakaan, alkoholisme, penggunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok secara berlebihan, tidak dapat beristirahat, gemetar dan menampilkan tingkah laku impulsif.

Dampak kognitif (*Cognitive effects*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat sensitif terhadap kritik, dan kemerosotan mental.

Dampak fisiologi (*Physiological effects*)

Ditandai oleh peningkatan kadar gula darah, peningkatan detak jantung dan tekanan darah, kekeringan pada mulut, kerap berkeringat, pembesaran pupil mata dan tubuh panas dingin.

Dampak kesehatan (*Health effects*)

Asma, sakit kepala, migren, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis, dan sering buang air kecil.

Dampak Organisasi (*Organizational effects*)

Ditandai oleh absensi yang tinggi, tingkat turn-over yang tinggi, produktivitas kerja rendah, terasing dari rekan sekerja, menurunnya komitmen dan kesetiaan pada organisasi, serta penurunan kepuasan kerja. Perawat unit gawat darurat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang tiba-tiba berada dalam keadaan gawat atau akan menjadi gawat dan terancam nyawanya atau anggota badannya akan menjadi cacat bila tidak mendapat pertolongan. Menurut Depkes (1995) tujuan dari pelayanan gawat darurat adalah untuk mencegah kematian dan kecacatan (to save life and limb) pada penderita gawat darurat, merujuk penderita gawat darurat melalui sistem rujukan untuk memperoleh penanganan yang lebih memadai, dan menangani korban bencana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Variabel penelitian ini adalah tingkat stress kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat

yang bekerja di ruang unit gawat darurat (UGD) yaitu 36 perawat di RS Sumedang dan 19 perawat di RS Al Islam Bandung. Sampel diambil dengan cara "Total Sampling". Variabel stres kerja diukur dengan alat ukur yang dirancang oleh Vigi Sugi Raharto pada tahun 2007 yang dikonstruksikan berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang dikemukakan oleh John M. Ivancevich and Michael Matteson (2006). Alat ukur ini sudah sesuai untuk mengukur stres kerja perawat, sehingga tidak diperlukan uji coba instrumen dalam proses pengolahan data dengan nilai reliabilitas 0,896. Sebelum partisipan diminta mengisi kuesioner, peneliti memberikan informasi berupa topik dan tujuan penelitian. Peneliti menjamin hak-hak partisipan dengan cara menjamin kerahasiaan identitas dan partisipan mempunyai hak untuk menolak menjadi partisipan penelitian.

PEMBAHASAN

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Stres Kerja
Perawat yang Bekerja di Ruang UGD
RSAl Bandung

Stres Kerja	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
Rendah	9	47,37
Tinggi	10	52,63
Total	19	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diinterpretasikan, stres kerja rendah 47,37%, yaitu sebanyak 9 orang dan stres kerja tinggi 52,63%, yaitu sebanyak 10 orang.

Tinggi rendahnya stres kerja perawat akan terlihat dalam hasil interaksi dengan lingkungannya, yang merupakan respon penyesuaian yang dihubungkan dengan perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologis yang diakibatkan oleh faktor-faktor eksternal, tindakan, situasi ataupun kesempatan-kesempatan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik pada individu secara berlebihan (Ivancevich & Matteson, 2006). Dengan kata lain, stres kerja merupakan penghayatan akan perasaan tertekan yang

dirasakan oleh perawat dalam lingkungan kerja yang dipersepsi negatif oleh perawat. Ivancevich and Matteson (dalam Sugi, 2008) menyatakan bahwa salah satu variabel yang membedakan reaksi individu terhadap stres yaitu persepsi. Selain itu, setiap orang akan menghayati stres itu secara berbeda-beda, ada individu yang terpuruk karena stres dan ada pula yang justru termotivasi oleh situasi stres.

Stressor di tempat kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu: aspek lingkungan fisik, aspek konflik peran, aspek ketidakjelasan peran, aspek beban kerja kuantitatif, aspek beban kerja kualitatif, aspek tanggung jawab terhadap orang lain, aspek kesempatan pengembangan karir, aspek hilangnya kekompakan, aspek dukungan kelompok, aspek iklim organisasi, aspek struktur organisasi, aspek teritori organisasi, aspek pengaruh pimpinan.

Suatu stressor dihayati individu berbeda-beda. Ada beberapa faktor yang menjadi moderator antara stressor, stres, dan konsekuensinya. Moderator adalah suatu kondisi, perilaku atau karakteristik yang memenuhi syarat hubungan antar dua variabel, diantaranya adalah persepsi individu terhadap situasi, pengalaman lampau, dukungan sosial, dan perbedaan individual (Ivancevich & Matteson, 2006). Perbedaan individual membedakan kemampuan perawat dalam menghadapi sumber-sumber stres, apakah ia termasuk individu yang rentan terhadap stres atau sebaliknya, kemudian dipengaruhi nilai kognitif dari masing-masing perawat.

Setiap perawat akan memaknakan tuntutan dari lingkungan kerja secara berbeda-beda, karena setiap perawat memiliki pengalaman, harapan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa sebanyak 10 orang perawat (52,63%) mempersepsikan tuntutan dari lingkungan kerja ini sebagai hal yang negatif atau memberatkannya, hal ini berarti tuntutan dari lingkungan kerja tersebut tidak sesuai dengan pengalaman, harapan, dan kebutuhan perawat, dan jika kondisi ini terus menerus dihadapi oleh perawat maka akan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan dan akan dihayati sebagai

suatu tekanan bagi perawat, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikis para perawat. Hal ini ditunjukkan seperti banyak perawat yang mengalami kelelahan, merasa pusing, jantung berdebar-debar, berkeringat lebih banyak dari biasanya dan sulit berkonsentrasi, sehingga dapat dikatakan bahwa perawat mengalami stres kerja yang tinggi.

Sebanyak 9 orang perawat (47,37%) mempersepsikan tuntutan dari lingkungan kerja sebagai hal yang ringan, hal ini berarti tuntutan dari lingkungan kerja tersebut sesuai dengan pengalaman, harapan, dan kebutuhan perawat, dan jika kondisi seperti ini terus menerus dihadapi oleh perawat maka akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dan akan membuat mereka menjadi lebih termotivasi dan bekerja lebih semangat atau dengan kata lain perawat mengalami stres kerja rendah. Hal ini dikarenakan ada hal-hal lain yang bisa membedakan penghayatan tiap individu terhadap situasi yang penuh tekanan yaitu rasa harga diri (self-esteem) dan tipe kepribadian (tipe A and tipe B).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Stres Kerja
Perawat yang Bekerja di Ruang UGD
RSUD Sumedang

Stres Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Rendah	14	39
Sedang	22	61
Total	36	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diinterpretasikan, stres kerja rendah 39%, yaitu sebanyak 14 orang dan stres kerja sedang 61%, yaitu sebanyak 22 orang.

Hasil penelitian menunjukkan lebih dari setengah (61%) perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang berada pada tingkat stres kerja sedang. Iskandar (2008) mengatakan stres yang tingkatannya rendah hingga sedang menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk beraksi, pada keadaan ini respon perilaku yang ditunjukkan adalah mengerjakan tugas dengan lebih baik, lebih intens dan

lebih cepat, sehingga tingkat stres sedang dapat meningkatkan kinerja dari perawat. Menurut Cherringio (1989) individu yang mencapai tingkat stres pada titik optimal akan menunjukkan penampilan kerja yang efisien, menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi juga prestasi yang baik. Sehingga lebih dari setengah responden (61%) di UGD RSUD Sumedang berada pada rentang stres kerja sedang dapat menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi yang baik. Tetapi jika stres kerja perawat UGD RSUD Sumedang meningkat menjadi tinggi dapat menyebabkan rendahnya kinerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja perawat.

Menurut Cherringio (1989), individu yang mengalami stres terlalu tinggi akan menyebabkan terjadinya penurunan efisiensi kerja, resiko kecelakaan kerja menjadi lebih tinggi, terjadinya gangguan kesehatan, dan individu menderita penyakit fisik yang berhubungan dengan stres. Individu yang mengalami tingkat stres tinggi akan berada dalam berbagai hambatan dan ketidakberhasilan memenuhi tuntutan sehingga mengakibatkan kinerja yang lebih rendah atau menurun (Iskandar, 2008).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah (61%) perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang berada pada tingkat stres kerja sedang bisa disebabkan oleh ruang perawatan di RSUD Sumedang kurang dari jumlah pasien yang datang. Sehingga di UGD RSUD Sumedang sebagai tempat awal masuknya pasien menjadi overcrowding apalagi ketika terjadi kejadian luar biasa (KLB) atau saat libur poliklinik. Hal ini dapat menyebabkan masalah seperti peningkatan waktu tunggu pasien, lingkungan yang menjadi ramai dan tidak menyenangkan, serta meningkatkan resiko stres kerja (Zanardell, 2009 dalam Siregar, 2009).

Winefield (1991) menyatakan bahwa tingkatan stres kerja berhubungan dengan usia dan jenis kelamin. Rahardjo (2005) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami perawat berjenis kelamin pria lebih tinggi dibandingkan dengan perawat wanita. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengah (56%) responden laki-laki berada pada tingkat

stres kerja sedang. Sementara itu diketahui bahwa lebih dari setengah responden (58%) perawat di UGD RSUD Sumedang berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat ikut berkontribusi terhadap gambaran tingkat stres kerja di UGD RSUD Sumedang secara keseluruhan. Hal ini terjadi karena pria lebih banyak menggunakan mekanisme coping yang pasif sehingga lebih rentan terkena stres kerja.

Selain itu menurut McVicar (2003) respon individu terhadap stresor itu bergantung pada stres "hardiness", karakteristik, pengalaman, dan mekanisme coping. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lebih dari setengah responden yang memiliki pengalaman bekerja selama 0-5 tahun berada pada tingkat stres kerja sedang, sehingga dapat ikut berkontribusi pada hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan Patrick (2006) yang menyatakan bahwa usia dan pengalaman memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat stres kerja, ketika usia dan atau pengalaman kerja bertambah maka tingkat stres kerja akan berkurang.

UGD merupakan tempat awal masuknya pasien, sehingga tidak diketahui pasien mana yang infeksius atau tidak. Tingkat stres kerja di UGD dapat disebabkan oleh karena di UGD merupakan tempat yang rentan terkena penyakit infeksi sehingga menjadi stresor tersendiri bagi perawat disana.

Sering kali keluarga menganggap kesakitan anggota keluarga mereka yang paling berbahaya dan harus diutamakan. Padahal di UGD terdapat klasifikasi pasien mana yang harus didahulukan untuk ditolong. Sehingga di UGD sering terjadi konflik antara perawat dengan keluarga yang dapat menjadi stresor tersendiri bagi perawat.

Selain itu tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi respon stres individu terhadap suatu peristiwa yaitu faktor intelektual, motivasi dan kepribadian. Faktor intelektual berkaitan dengan sistem berfikir. Orang yang berfikir negatif atau pesimistis atau irasional lebih mudah terkena stres daripada orang yang berfikir positif atau optimis atau rasional. Faktor

motivasi diperlukan dalam mencapai sesuatu atau tujuan atau harapan kita. Tetapi ketika tekanan lebih tinggi dari motivasi yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh buruk bagi individu.

PENUTUP

Stres kerja perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung, didapatkan simpulan 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stres tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari setengah (61%) responden berada pada tingkat stres kerja sedang.

UGD RSUD Sumedang dan UGD RS Al Islam Bandung berada pada rentang stres kerja rendah hingga tinggi, hal ini memang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja, namun ketika stres kerja tidak mendapat manajemen yang baik akan membuat stres kerja ke tingkat lebih rendah atau lebih tinggi. Tingkat stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan menurunnya kepuasan dan prestasi kerja. Sehingga diperlukan manajemen stres yang baik dalam menghadapi tantangan kerja yang ada di UGD RSUD Sumedang dan UGD RS Al Islam Bandung.

REFERENSI

- Al Hosis KF, Mersal FA, Keshk LI. 2013. Effects of job stress on health of Saudi nurses working in Ministry of Health hospitals in Qassim region in KSA. *Life Sci J*;10:1036e44.
- Asamani JA, Amertil NP, Chebere M. 2015. The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *BJHCM*;21:577e86.
- Bare dan Smeltzer. 2002. Buku Ajar Keperawatan Medikal Bedah Edisi 8. Jakarta: EGC
- Beh LS, Loo LH. 2012. Job stress and coping mechanisms among nursing staff in public health services. *Int J Acad Res Bus Soc Sci* ;2:131e76.

- Cherringio. 1989. Organizational Behavior. Boston : Allynand Beon. http://www.umcn.nl/userfiles/other/Work_Stress.pdf
- Chou LP, Li CY, Hu SC. 2014. Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open*;4:e004185.
- Cooper, C.L and Marshall. 1990. Stress at Work. New York. John Willey and Sons Ltd.
- Cooper, C.L.; Dewe, P.; O'Driscoll, . M.P. 1999. Organizational Stress. Available at: http://books.google.co.id/books?id=tfNrB7ppW94C&printsec=frontcover&dq=occupational+stress&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&as_brr=0&source=gbs_similarbooks_s&cad=1
- Cox, Tom. 1978. Stress. London. Mac. Millan Press. Ltd.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 1995. Pedoman Rujukan Medik. Jakarta : Direktorat jendral Pelayanan Medik
- Desmita. 2008. Psikologi Perkembangan. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Fauzi, A. 1999. Awas stres bisa mematikan. Jakarta: media Indonesia
- Gibson, I. and Donnelly. 1992. Organisasi. Edisi ke-8 diterjemahkan oleh Nunuk Adriani. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gulavani A, Shinde M. 2014. *Occupational stress and job satisfaction among nurses*. *IJSR*;3:733e40.
- Hagreave M., Peterssonm B.H., and Kastrup, M. C. 2007. Gender differences in stress among physicians. *Ugeskrift for Laeger* 169: 2418-2442. Available at :
- Hardjano, A, M. 1994. Stress tanpa distres. Seni mengolah stres. Yogyakarta : Kanisius
- Hawari, D. 1997. Al Qur'an Ilmu Kedoteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa. Jakarta : PT. Dara Bhakti Primayasa
- Hawari, D. 2002. Manajemen Stres, Cemas Dan Depresi. Jakarta: FK UI.
- Heim, E. 1992. Stressor in Health Occupations. Do Female Have Greater Health Risk?. *Zitschirift Fur Osycho-Somatische Medizin*. 38: 2007-226. Available at : http://www.umcn.nl/userfiles/other/Work_Stress.pdf
- Hurlock, E. B. 1980. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.
- Iskandar, R. 2008. Stress di Tempat Kerja. Available at : <http://www.scribd.com/doc/12359415/Stress-Di-Tempat-Kerja-Rahayu-Iskandar>
- Issaacson, Bonnie. Characteristics And Enhancement Of Resiliency In Young People. Avalaible at : <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2002/2002isaacsonb.pdf>
- Ivancevich, John M.,Matteson. 1980. Stress and Work : A Manajerial Perspective. Glenview, iii : Scott. Foresman.
- Jacinta, F, R. 2002. Stress kerja. Team e-psikologi.com. Avalaible at : http://www.baliusada.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=333
- Jakcson, Susan E.; Schuler, Randall S. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Kemala, et. al. 2008. Perbandingan Tingkat Stres Kerja Perawat yang

- Retnaningtyas, D. 2005. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Gotri Semarang. Available at : <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/index/assoc/HASHd46e/084bde26.dir/doc.pdf>
- Romano M, Festini F, Bronner L. 2015. Cross-sectional study on the determinants of work stress for nurses and intention of leaving the profession. *Prof Infirm* ;68:203e10.
- Santrock, J. W. 2003. *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Alih bahasa oleh: Shinto B Adelar dan Sherly Saragih.
- Sheila L Vide Beck. 2016. *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta. EGC.
- Siagian, Sondang. P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Soewondo, S. 1999. *Stres dan Pengolahannya*. Jakarta : UI
- Sugi, Vigi R. 2008. Hubungan antara Persepsi terhadap Pengaturan Waktu Kerja pada Perawat Bagian Kamar Bedah di Rumah Sakit Kebonjati Bandung. Bandung. Universitas Islam Bandung.
- Tabrani. 1998. *Agenda Gawat Darurat*. Jakarta : EGC.
- Taylor, Lillis, Le Mone. 1997. *Fundamental of Nursing: The Art and Science of Nursing Care Third Edition*. Philadelphia: Lippincot.
- Towner, L. 2002. *Mengelola Stres Pekerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C. 2017. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: understanding the gaps in oncology nursing research. *Int J Nurs Sci* ;4(4):418e29.
- Widoyoko, E, P. 2005. Stress dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Available at : <http://www.um-pwr.ac.id/web/download/publikasi-ilmiah/Stress%20dan%20Pengaruhnya%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Karyawan.pdf>
- Widyasari, P. 2009. *Stres Kerja*. Available at : http://rumahbelajarpsikologi.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=44
- Wijono, S.2006. Pengaruh Type Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja manajer Madya. *Insan* Vol. 8 No.3. Available at : <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/04%20-%20Pengaruh%20Kepribadian%20Type%20A%20dan%20Peran%20Terhadap%20Stres%20Kerja%20Manajer%20Madya.pdf>
- Winefield, H. R. And Anstey, T. J. 1991. Job Stress in General Practice : Paractitioner age, sex, and attitude as predictors. *Family Practice*. 8: 140-144. Available at : http://www.umcn.nl/userfiles/other/Work_Stress.pdf
- Yosep, I. 2007. *Keperawatan Jiwa*. Bandung. Refika Aditama.
- Zadeh, Z-F and Ahmad K-B. 2008. Number of Working Hours and Male Employees' Psychological Work-Stress Levels. *Pakistan Journal of psychological Research* 23: 29-36.