



HUBUNGAN STRES PERAWAT DALAM BEKERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RUMAH SAKIT ISLAM SITI RAHMAH PADANG

Nicen Suherlin^{1*}

Akademi Keperawatan Baiturrahmah Padang
Email : nicenceen.525@gmail.com , 081374709636

ABSTRAK

Pelayanan Rumah Sakit tidak akan lepas pengaruh sumber daya manusia yang bekerja didalamnya yaitu Perawat. Pelayanan akan berhasil jika kinerja seorang perawat dapat dilaksanakan secara maksimal. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya stress dalam bekerja dan beban kerja. Profesi perawat salah satu profesi yang rentan terkena stress kerja. Stress kerja yang dialami oleh perawat, disebabkan oleh tanggung jawab yang besar berkaitan dengan keselamatan nyawa pasien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya stress kerja pada perawat, yaitu beban kerja yang terlalu berat, konflik dengan rekan kerja, pimpinan dan adanya ambiguitas peran. Perawat yang mengalami stress akan berakibat pada kinerjanya, sehingga kinerja perawat menjadi kurang optimal dan nampak kurang professional di hadapan pasien. Rancangan dalam penelitian ini adalah Cross Sectional. Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Jumlah sampel sebanyak 17 orang Perawat yang diambil secara *Total Sampling*. Data analisis secara statistik menggunakan uji Chi Square pada tingkat kemaknaan 5% (0,05). Hasil uji statistik didapatkan bahwa beban kerja terhadap kinerja perawat ($p\text{Value}=0,000$) mempunyai hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Hasil penelitian dapat ditindaklanjuti dengan upaya Beberapa cara untuk mengatasi stress kerja pada perawat, yang dapat dilakukan rumah sakit dengan menganalisa beban kerja yang dimiliki oleh perawat, dengan menambahkan SDM baik sarana maupun sarana rumah sakit. Individual perawat diharapkan mengetahui strategi coping yang tepat untuk dirinya sehingga stress kerja dapat diminimalisir.

Kata Kunci: Stress dalam bekerja, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

Hospital services will not be separated from the influence of the human resources who work in them, namely nurses. Services will be successful if a nurse's performance can be carried out optimally. Nurse performance can be influenced by various factors including stress at work and workload. The nursing profession is one of the professions that is vulnerable to work stress. The work stress experienced by nurses is caused by the large responsibility related to saving the lives of patients. There are several factors that influence the emergence of work stress in nurses, namely workload that is too heavy, conflict with colleagues, leaders and role ambiguity. Nurses who experience stress will have an impact on their performance, so that the nurse's performance becomes less than optimal and appears less professional in front of patients. The design in this research is cross sectional. The population of this study were nurses at the Siti Rahmah Islamic Hospital. The total sample was 17 nurses taken by total sampling. Data were statistically analyzed using the Chi Square test at a significance level of 5% (0.05). The results of statistical tests showed that workload on nurse performance

(pValue=0.000) had a significant relationship between workload and nurse performance at the Siti Rahmah Islamic Hospital. The results of the research can be followed up with several ways to overcome work stress in nurses, which hospitals can do by analyzing the workload of nurses, by adding human resources, both hospital facilities and equipment. Individual nurses are expected to know the right coping strategies for themselves so that work stress can be minimized.

Keywords: Stress at work, Performance, Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang kompleks dengan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Bentuk Pelayanan yang diberikan dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Untuk mencapainya, dibutuhkan kinerja karyawan, khususnya perawat yang baik yang sifatnya subjektif, dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, sikap mental, kepribadian, pendidikan (Kementrian Kesehatan RI, 2009). Sumber daya yang berkualitas sangat menentukan kinerja dari sebuah rumah sakit. Khususnya sumber daya manusia yang berprofesi sebagai perawat (Maslita, 2017).

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan. Perawat merupakan tenaga kerja paling lama yang kontak atau berhubungan dengan pasien yaitu selama 24 jam. Hal ini akan menyebabkan stressor yang kuat pada perawat didalam lingkungan pekerjaannya. Shift kerja merupakan sumber utama dari stres bagi tenaga kerja. Banyak keluhan akibat shift kerja seperti gangguan tidur, selera makan menurun, gangguan pencernaan dan kelelahan selama atau setelah bekerja pada shift malam (Konoralma et al., 2011)

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia terlebih lagi di ruangan gawat darurat. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya: meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. 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, 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 (Abdul Rahman et al., 2017)

Stres adalah suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif (Wincent & Örtqvist, 2009). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja berdampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tekanan darah meningkat, dan

mengalami gangguan penemuan (Mangkunegara, 2014).

Jika perawat mengalami stres maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stres mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan-dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat yang merupakan gejala psikologis dari stres kerja inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat karena turunnya motivasi, semangat dan ketekunan dalam bekerja (Nainggolan, 2018).

Kinerja perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat (Maslita, 2017).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti dengan perawat di rumah sakit Rumah Sakit Islam Siti Rahmah yang berdinis di ruangan IGD didapatkan data bahwa 5 dari total semua perawat perawat yang

mengalami stres kerja yaitu karena beban kerja yang berat, selain merawat dan menangani pasien perawat juga mengarahkan keluarga untuk mengurus administrasi pasien, membawa pasien untuk pemeriksaan, melakukan rujukan, shift kerja yang tidak sesuai dan komplain pasien serta jumlah tenaga yang tidak sesuai dengan jumlah pasien pada shift tertentu.

Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja dapat merupakan penyebab timbulnya stres. Misalnya kerja shift malam yang menyebabkan gangguan fisik dan emosi. Selain kerja shift hal lain yang dapat menimbulkan stress adalah beban kerja dan lingkungan kerja. (Hidayati, 2018). Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Faktor – faktor yang menjadi sumber terjadinya stres kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu : faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri – ciri individu (Munandar, 2001).

Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien dan kurang profesional di hadapan pasien . Efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada

umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya. Beberapa cara untuk mengatasi stress kerja pada perawatdirumah sakit dengan menganalisa beban kerja yang mengakibatkan stress, membuat pembagian kerja yang oprasional menambah SDM sesuai dengan kebutuhan dan membuat team kerja dlam mengelola suasana di ruangan IGD.(Nur'aini, 2013)

Berdasarkan penerapan yang telah dijelaskan diatas,maka penulis telah melakukan penelitian tentang Hubungan Stress dalam bekerja terhadap kinerja Perawat di Intalasi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit Rumah Sakit Islam Siti Rahmah

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study dimana peneliti akan melakukan pengukuran variabel independen dan

HASIL

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran karakteristik Responden

Tabel 1.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	8	47,05
	Perempuan	9	52,94
Total		17	100%

Sumber: Data Primer,2023.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah berjenis

dependen, kemudian menganalisis data untuk mencari hubungan antar variabel. Data primer dan sekunder dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui angket (kuesioner) Stres kerja yang sudah diuji. Uji coba kuesioner dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang akan digunakan benar-benar dapat mengukur hal yang ingin diukur (validitas) dan memiliki kehandalan (konsisten). (Arikunto, 2011) Peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian, karena penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayati, 2018). Penelitian ini dilakukan pada di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang ada di ruangan IGD sebanyak orang. Peneliti menggunakan Total Sampling dalam penarikan sample. Penelitian dilaksanakan Desember tahun 2022 dengan memperhatikan Aspek etik yang dijalankan dalam penelitian antara lain : *Autonomy, Anonymity, Confidentiality, Justice, Beneficence.*

perempuan sebanyak 9 orang (52,94%) dan sisanya laki-laki 8 orang (47,05%).

Tabel 1.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Pendidikan	D3	15	88,23
	S1	2	11,76
Total		17	100 %

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah yang

berpendidikan D3 sebanyak 15 orang (88,23%) dan S1 2 orang (11,76%).

2. Analisis Univariat

Tabel 1.3
Distribusi Rata-Rata Stress Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Tingkat Stres	Ringan	13	76,47%
	Sedang	4	23,52%
Total		17	100,0%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan jumlah perawat yang dinas di Ruang IGD memiliki Tingkat stress Ringan

sebanyak 13 orang (76,47%) dan Sedang sebanyak 4 orang (23,52%) di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

Tabel 1.4
Distribusi Rata-Rata Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Tingkat Beban kerja	Tinggi	10	58,82%
	Rendah	7	66,7%
Total		17	100,0%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan jumlah perawat yang memiliki jumlah total kinerja tinggi sebanyak 10 orang (58,82 %) dan rendah

sebanyak 7 orang (66,7%) di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

3. Analisis Bivariat

Tabel 1.5
Hubungan antara Stress Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

Kinerja Perawat	Tingkat Stress				Jml	%	P Value
	Ringan		Sedang				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%			
Tinggi	6	60	4	40	10	100	0,000
Rendah	3	42,8	4	57,2	7	100	
Jumlah	9	52,9	8	47,1	17	100	

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-sided) $0,001 < 0,05$ (H_0 ditolak) menunjukkan adanya

hubungan yang signifikan antara Stres Perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

PEMBAHASAN

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. (Asih et al., 2018).

Perawat sebagai tenaga kesehatan diharapkan dapat bekerja secara professional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Karakteristik pekerjaan perawat memiliki resiko yang cukup besar, karena perawat bertanggung jawab atas keselamatan pasien. Jam kerja serta beban kerja baik secara fisik maupun psikis sering kali menjadi faktor kelelahan

dalam bekerja, sehingga perawat mengalami ketidak seimbangan secara psikologis atau stress. Stress kerja memiliki efek yang negatif pada kesehatan mental dan kesejahteraan fisik perawat.

Penelitian Olaleye (2002) menunjukkan bahwa stress pekerjaan dan sindrom kelelahan berpengaruh signifikan terhadap kondisi kesehatan dan kemampuan perawat dalam melayani pasien. Pengaruh stress pada kesehatan fisik muncul dalam bentuk sakit kepala, punggung atau leher, nyeri otot, tekanan darah tinggi, sedangkan pengaruhnya terhadap kondisi psikis adalah munculnya perasaan cemas, merasa tertekan, kurang konsentrasi dan kesulitan dalam membuat keputusan. Kesehatan fisik dan mental dipengaruhi oleh stress kerja, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja dari perawat itu sendiri sehingga berpengaruh ketika mereka membantu atau melayani pasien.

Kinerja dapat diartikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting dalam rangka penerapan proses keperawatan. Maka perawat yang memiliki kinerja yang baik dan menerapkan proses keperawatan dengan benar sesuai standar dapat menjamin kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan. Namun yang sering tidak diperhatikan adalah Kualitas dan kuantitas kerja (seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian atau sebaliknya seseorang yang bekerja sesuai bidang keahlian namun overload), memiliki instruksi kerja yang berlipat dari atasan disamping memberikan pelayanan (tugas administrasi) hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat.

(Jufri & Marimin, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau tindakan keperawatan tersebut tidak akan bisa dilakukan oleh perawat secara bersamaan dan harus intens satu perawat dan satu pasien. Sementara

yang didapatkan di lapangan pasien datang sering dengan waktu yang bersamaan sehingga triase harus dilakukan oleh perawat. Terkadang pasien dan keluarga pasien yang tergolong prioritas ketiga (hijau) seperti pasien dengan cedera minor dan tingkat penyakit yang tidak membutuhkan pertolongan segera serta tidak mengancam nyawa dan tidak menimbulkan kecacatan mendesak perawat untuk melakukan tindakan dengan segera. Tuntutan pasien dan keluarga membuat perawat akan terbebani dalam melakukan tindakan karena sebagai seorang perawat dia tidak boleh membeda-bedakan pasien dan memilah pasien sesuai dengan kebutuhan ataupun penanganannya.

Penelitian sebelumnya dari (Bonifacio, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja yang banyak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Stordeur et al (2001) Healy & Mckay (2000) melihat tingkat stress yang tinggi disebabkan oleh faktor: beban kerja tinggi, konflik dengan perawat lain atau dokter, kurang jelasnya tugas, gangguan mood dan evaluasi kepala perawat dalam melakukan tindakan korektif/evaluasi yang berlebihan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Wong et al (2001) menunjukkan bahwa sepertiga dari perawat cina memiliki kesehatan mental yang rendah. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa

23,52% dari perawat mengalami tingkat stress yang sedang di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang overload, kurangnya promosi, staf yang kurang, kondisi ruangan yang tidak sesuai, konflik peran dan penumpukkan pasien pada satu waktu.

Dalam hal ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas dan kuantitas kerja (seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian atau sebaliknya seseorang yang bekerja sesuai bidang keahlian namun overloed), memiliki instruksi kerja yang berlipat dari atasan disamping memberikan pelayanan (tugas administrasi) hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat serta memiliki Hubungan baik dengan sesama perawat akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Dengan adanya hubungan baik sesama perawat di suatu ruangan akan mempermudah dalam melakukan tindakan dan saling berkoordinasi. Jika hubungan antara perawat dengan perawat tidak baik maka tidak dalam melakukan pekerjaan tidak ada koordinasinya. Hubungan baik ini tidak hanya antara perawat dengan perawat saja namun perawat dengan tenaga kesehatan lainnya juga harus dibina apalagi dengan pimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagian besar memiliki Tingkat stress Ringan sebanyak 13 orang (76,47%) dan Sedang sebanyak 4

orang (23,52%) di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

2. Sebagian besar memiliki kinerja perawat tinggi sebanyak 10 orang (58,82 %) dan rendah sebanyak 7 orang (66,7%) di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang
3. Ada hubungan yang signifikan terhadap Stress dalam bekerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, H., Abdul-Mumin, K., & Naing, L. (2017). Psychosocial factors, musculoskeletal disorders and work-related fatigue amongst nurses in Brunei: structural equation model approach. *International Emergency Nursing*, 34, 17–22. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2017.04.001>
- Ahmad, A. A., & Ambotang, A. S. Bin. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Persekitaran Keluarga Terhadap Stres Akademik Murid Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(5), 12–23. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i5.407>
- Arikunto, S. (2011). *rosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*.
- Atwood, J. d. (2008). The Quarter-Life Period an Age of Indulgence Crisis or both. *Fort Lauderdale, Fl. USA*.
- Dias Saraswati, S., Suryo Prabandari, Y., & Sulistyarini, R. I. (2019). Pengaruh Terapi Kelompok Suportif Untuk Meningkatkan



- Optimisme Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisis. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol11.iss1.art5>
- Hidayati, N. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2018. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/31/1/1.pdf%0Ahttps://sinta.ristekbrin.go.id/journals/detail?q=Stres+kerja&search=1&id=6418>
- Hurlock, E. (2012). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke lima)*.
- Kementerian Kesehatan RI. (2009). UU no. 44 Tahun 2009 Tentang RS. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 1, 41. <https://peraturan.go.id/common/dukumen/ln/2009/uu0442009.pdf>
- Konoralma, K., Moningka, L., & Palamani, S. (2011). HUBUNGAN SHIFT KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI RUANG IRDM BLU RSUP PROF DR. R. D. KANDOU MANADO. Katerine Konoralma, Lucia Moningka, dan Sofina Palamani Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Manado. *Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Manado*, 1996, 16–24.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maslita, K. (2017). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Skripsi*, 111.
- Muiz, R. H., & Sulistyarini, R. I. (2015). EFEKTIVITAS TERAPI DUKUNGAN KELOMPOK DALAM MENINGKATKAN RESILIENSI PADA REMAJA PENGHUNI LEMBAGA PEMASYARAKATAN. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 7(2), 173–190. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol7.iss2.art4>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nainggolan, V. R. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan Tahun 2017. In *Repositori Institusi Universitas Sumatra Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/2419>
- Nur'aini, S. (2013). Stress Kerja pada Perawat. *Fakultas Psikologis Universitas Muhamadiyah Jember*, 150–161.
- Oktawirawan, D. H. (2020). Faktor Pemicu Kecemasan Siswa dalam Melakukan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 541. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.932>
- Priyanka, Parasar, A., & Dewangan, R. L. (2018). A Comparative Study of Self Esteem and Level of Depression in Adolescents Living in Orphanage Home and Those Living With Parents. *International Journal of Humanities and Social*



- Science Research*, 4(2), 51–53.
- Rahmania, F. A., & Tasaufi, M. N. F. (2020). Terapi Kelompok Suportif untuk Menurunkan Quarter-Life Crisis pada Individu Dewasa Awal di Masa Pandemi Covid-19. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 2(0), 1–16. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/13061>
- Tanner, J. L., & Ph, D. (2014). *Jennifer L. Tanner, Ph.D.* 1–15.
- Wincent, J., & Örtqvist, D. (2009). Role stress and entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s11365-006-0017-9>