

Stress Kerja di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Perawat di RS TRIA DIPA Jakarta Tahun 2021)

Martin Ariawan, Tri Suratmi, Dedy Nugroho

Universitas Respati Indonesia

Email : tri2209@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang memicu kecemasan perawat dalam melaksanakan tugasnya, bagaimana dampak stress kerja terhadap kinerja perawat di RS Tria Dipa di masa pandemic Covid-19 dan upaya yang dilakukan oleh perawat dan manajemen dalam mengatasi stres kerja. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (*operation research*) dengan melakukan observasi dan wawancara *In-depth Interview* pada informan penelitian yang dipilih menurut tanggung jawab yang bersangkutan dengan penelitian. Data diambil dengan metode wawancara mendalam dan mengumpulkan data dari dokumen terkait pada instalasi rawat inap RS Tria Dipa Jakarta. Hasil penelitian berdasarkan wawancara secara mendalam terhadap informan, dengan pendekatan tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, (1) Faktor Individu seperti kecemasan, persoalan keluarga dan masalah ekonomi, yang memiliki peran yang cukup besar terhadap resiko stres dalam bekerja adalah kecemasan. Kecemasan perawat di picu oleh pengetahuan yang kurang, dukungan keluarga ketika bertugas dan ketersediaan APD yang baik dimasa pandemi. (2) Faktor Organisasi yang berpengaruh terhadap stres adalah beban kerja perawat unit rawat inap RS Tria Dipa cukup tinggi dan konflik dengan rekan kerja. Sedangkan kepemimpinan di RS Tria Dipa sudah berjalan efektif. (3) Faktor Lingkungan juga berkontribusi terhadap tingkat stres perawat, memiliki pencahayaan yang baik, tidak bising, kondisi pending ruangan dan sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kenyamanan perawat dalam bekerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Faktor Organisasi, Faktor Lingkungan, Faktor Individu

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that trigger nurses' anxiety in carrying out their duties, how the impact of work stress on the performance of nurses at Tria Dipa Hospital during the Covid-19 pandemic and the efforts made by nurses and management in overcoming work stress. Methods This research uses qualitative methods (operation research) by conducting observations and interviews. In-depth interviews on research informants selected according to the responsibilities concerned with the research. Data were taken by using in-depth interviews and collecting data from related documents at the inpatient installation of Tria Dipa Hospital, Jakarta. The results of the study are based on in-depth interviews with informants, with a three-factor approach that affects work stress, (1) Individual factors such as anxiety, family problems and economic problems, which have a significant role in the risk of stress at work are anxiety. Nurses' anxiety is triggered by lack of knowledge, family support when on duty and the availability of good PPE during the pandemic. (2) Organizational factors that influence stress are the workload of the inpatient unit nurse at Tria Dipa Hospital which is quite high and conflicts with co-workers. Meanwhile, the leadership at Tria Dipa Hospital has been running effectively. (3) Environmental factors also contribute to the stress level of nurses, having good lighting, not noisy, air conditioning conditions and good air circulation affect the comfort of nurses in working.

Keywords: Work Stress, Organizational Factors, Environmental Factors, Individual Factors

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang bisa digunakan menjadi strategi yang tepat, unik dan diandalkan dalam memenangkan persaingan. Mengelola sumber daya manusia erat kaitannya dengan pengadaan sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia bisa menciptakan produktivitas tinggi (Budiyono, 2019). Salah satu usaha untuk mengembangkan daya saing adalah dengan mengembangkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Organisasi memerlukan pendekatan khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya pada karyawan sebagai sumber daya manusia (Hairo, 2019).

Diawal tahun 2020 keselamatan petugas kesehatan harus semakin ditingkatkan disebabkan munculnya Covid-19. Hingga 6 Juli 2021 berdasarkan data WHO, jumlah penderita COVID-19 di dunia telah mencapai angka 183,700,343 kasus, dengan 3,981,75 kematian. Di Indonesia pandemi COVID-19 berlangsung sejak Maret 2020 sampai dengan 6 Juli 2021 jumlah kasus COVID-19 di Indonesia mencapai 2.345.018 kasus terkonfirmasi positif, tercatat 61.868 kematian. (Kemenkes, 2021). Dampak lain yang ditimbulkan oleh adanya pandemi COVID-19 adalah gangguan psikologis pada berbagai individu. Krisis kesehatan akibat COVID-19 menyebabkan perubahan psikologis seperti depresi, ketakutan dan kecemasan, yang mana hal ini tidak hanya dirasakan oleh para petugas kesehatan tetapi juga hampir seluruh masyarakat (Handayani et al, 2020). Para tenaga kesehatan seperti dokter, perawat dan paramedis yang bekerja sebagai garda terdepan dalam memerangi COVID-19 memiliki resiko tertular penyakit yang lebih tinggi (Javed, 2020). Menurut Goffman, menjadi sasaran stigmatisasi dapat menimbulkan stress.

Penelitian di Taiwan dan Hong Kong pada tahun 2003 saat terjadinya wabah Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS) melaporkan bahwa petugas kesehatan dijauhi, dihindari dan distigmatisasi oleh masyarakat karena takut akan tertular virus yang mungkin mereka dapatkan selamat bekerja. Stigmatisasi menambah beban bagi para petugas kesehatan dan juga menyebabkan kelelahan pekerja (Taylor, 2020). Kelelahan merupakan sindrom psikologis yang

dicirikan sebagai reaksi emosional negatif terhadap pekerjaan seseorang sebagai konsekuensi dari keterpaparan yang berkepanjangan terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi akan menciptakan tingkat kelelahan yang lebih tinggi pula. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa tingkat kelelahan lebih tinggi terjadi pada dokter dibandingkan individu dalam karir lain. Tingkat kelelahan selama masa pandemi COVID-19 meningkat, dimana dokter dan para tenaga kesehatan menghadapi beban kerja yang tinggi dalam memberikan layanan kesehatan. Banyak dokter yang menyarankan isolasi mandiri setelah menangani kasus COVID-19. Hal ini menimbulkan kecemasan (Dinibutun, 2020). Berdasarkan Penelitian Lai et al tentang petugas kesehatan yang mengalami gangguan psikologis dalam menangani pasien COVID-19 mengalami gejala kecemasan sebanyak 44,6%. Kecemasan timbul akibat perasaan tertekan. Hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya kecemasan pada petugas kesehatan adalah karena tuntutan kerja yang tinggi, termasuk jam kerja yang panjang seiring dengan jumlah pasien yang semakin bertambah, dukungan sosial yang semakin sulit karena stigma masyarakat terhadap petugas kesehatan sebagai garda terdepan penanganan COVID-19, kurangnya informasi tentang pemaparan COVID-19 yang menyebabkan masyarakat menganggap bahwa petugas kesehatan memiliki posibilitas yang tinggi dalam menularkan virus (Fadli, 2020). Gangguan seperti stress, kelelahan dan juga kecemasan merupakan hal yang penting karena terkait dengan konsekuensi negatif pada perawatan pasien, biaya tenaga kerja dokter, dan juga sistem perawatan kesehatan, serta perawatan dan keselamatan dokter itu sendiri (Dinibutun, 2020).

Salah satu faktor terjadinya turnover adalah stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Arshadi et al (2013), penelitian yang dilakukan pada 236 karyawan Iranian National Drilling Company (INDC) membuktikan bahwa turnover berkorelasi positif dengan job stress, dan job stress berpengaruh negative terhadap produktivas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2019) menemukan bahwa sebagian besar

karyawan meninggalkan pekerjaan karena merasa perusahaan kurang peduli terhadap karyawan dan berdampak signifikan terhadap rendahnya produktivitas kerja.

Ketika para karyawan merasakan *stress* dalam jangka waktu yang cukup lama, kinerjanya pun akan mengalami penurunan karena para karyawan tersebut akan merasa lebih kurang bersemangat dan kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya (Smoktunowicz *et al.*, 2019). Oleh karena itu, sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan-perusahaan agar para karyawannya tidak mengalami *job stress* sehingga tidak menurunkan capaian prestasi kerja dan yang akhirnya akan berpengaruh pula terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Setyawati *et al.* (2018), penelitian dilakukan pada 115 karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Kumar *et al.* (2019) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap kinerja perawat. Azizollah *et al.* (2013) penelitian yang dilakukan di Iran pada 491 perawat yang diambil secara acak dari beberapa rumah sakit, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job stress* dengan kinerja. Rahayu *et al.* (2018), penelitian yang dilakukan di RS dr. Soepraoen Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara *Job stress* dengan kinerja perawat.

Tujuan penelitian ini Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Stres Kerja perawat RS Tria Dipa di masa pandemic Covid-19.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Metode kualitatif yang digunakan adalah *operation research* atau penelitian operasional.

Informan dalam penelitian ini, dibagi dalam 2 kelompok (1) Informan kunci (*Key*

Informan) merupakan seseorang yang secara mendalam serta lengkap dalam mengetahui secara langsung terkait Stres Kerja pada perawat RS Tria Dipa. *Key Informan* dalam penelitian ini adalah: Kepala perawat, Perawat dengan masa kerja >5 tahun dan Perawat dengan masa kerja <5 tahun. (2) Informan biasa, yaitu orang yang terkait dengan SDM yaitu HRD. Dengan metode pengumpulan data Observasi (Pengamatan) dan Interview langsung dengan informtan terpilih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Faktor Individu

Menurut Hartomo (2004:64) Individu adalah seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku spesifik dirinya. Dalam penelitian ini faktor individu yang digunakan adalah Kecemasan, Masalah ekonomi dan Persoalan keluarga.

Kecemasan adalah suatu kejadian yang mudah terjadi pada seseorang karena suatu faktor tertentu tidak spesifik (Sari dan Batubara, 2017). *Anxietas/kecemasan* adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Berdasarkan hasil interview mendalam dengan Informan dalam penelitian ini disimpulkan bahwa penyebab perawat merasa cemas karena kekhawatiran akan menularkan COVID-19 pada keluarga dirumah, terbatasnya jumlah APD, dukungan keluarga, dan pengetahuan membuat perawat cemas sehingga memicu stres dalam bekerja. Faktor dukungan keluarga (suami/isri, orang tua, mertua, saudara) memegang peranan yang sangat penting secara psikologis dalam mendukung mengurangi rasa cemas perawat dan bisa tetap bekerja dengan tenang sehingga resiko stres bisa diminalisir. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bennett (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap stres pada tenaga kesehatan yang ada di wilayah resiko besar terpapar COVID. Faktor lain adalah pengetahuan, pengetahuan adalah syarat untuk membangun keyakinan untuk melakukan pencegahan, membentuk sikap yang positif, dan mempromosikan perilaku

positif. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Caliskan Fatih and Burhan Dost mendapatkan hasil bahwa nakes di ICU yang belum mendapatkan training terkait Covid-19 lebih banyak mengalami kecemasan. Penelitian Lei, et al (2020) menunjukkan pengetahuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan tenaga Kesehatan. Fadli, dkk (2020) menyebutkan pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kecemasan pada tenaga kesehatan dalam upaya menanganai Covid-19.

Faktor masalah ekonomi dan persoalan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara diatas juga dapat diketahui bahwa masalah ekonomi dan persoalan keluarga kerap dialami oleh perawat, namun hal ini bisa diatasi dengan baik oleh perawat sehingga tidak mengganggu pekerjaan dan tetap bisa memberikan kualitas pelayanan yang baik pada pasien di Instalasi rawat inap. Hanya saja perawat dengan masa kerja < 5 tahun masih perlu belajar banyak dengan para perawat senior agar bisa menyikapi masalah ekonomi dan keluarga sehingga resiko stres bisa berkurang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor Individu seperti kecemasan, persoalan keluarga dan masalah ekonomi, yang memiliki peran yang cukup besar terhadap resiko stres dalam bekerja adalah kecemasan. Kecemasan perawat di picu oleh pengetahuan yang kurang, dukungan keluarga ketika bertugas dan ketersediaan APD yang baik dimasa pandemi.

2. Faktor Organisasi

Pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai hal yang bisa memicu terjadinya stres kerja beberapa faktor pemicu stres adalah beban kerja, konflik dengan rekan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, beban kerja perawat unit rawat inap RS Tria Dipa cukup tinggi sehingga memicu resiko stres pada perawat yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja. Beberapa hal penyebab beban kerja perawat tinggi

diantaranya jumlah SDM yang terbatas sementara pasien rawat inap terus bertambah secara signifikan, faktor lainnya adalah adanya anggota keluarga atau perawat yang terpapar Covid-19 sehingga harus di isolasi dalam jangka waktu tertentu hal ini membuat perawat lain harus lembur untuk menggantikan beberapa pekerjaan yang ditinggal perawat lain yang terpapar COVID sehingga berpengaruh terhadap jam kerja dan jadwal shift perawat lainnya.

Faktor organisasi lainnya yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan terkait hubungan dengan rekan kerja perawat pada instalasi rawat inap RS Tria Dipa Jakarta, menunjukan bahwa hubungan yang terjalin dengan kerja cukup baik, meskipun ada beberapa konflik antara perawat bisa langsung diselesaikan dengan cara terbaik, karena perawat menyadari bahwa ketika ada konflik antara perawat dengan rekan kerja lainnya, akan berdampak terhadap tingkat stres di lingkungan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan terbaik untuk pasien. Hasil penelitian Mewengkang et al, (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara konflik dengan rekan kerja dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Perawat yang ada konflik dengan rekan kerja berpeluang 8 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan perawat yang tidak ada konflik dengan rekan kerja.

Kepemimpinan menurut Yukl (2009) "*the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives.*". Artinya proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan Bersama". Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan di unit rawat inap RS Tria Dipa sudah berjalan sudah cukup efektif . Hal ini terlihat dari semua informan sepakat bahwa hubungan dengan atasan berjalan baik dan saling mendukung.

Atasan telah menjalankan peran sebagai supervisi dengan baik, hal ini terlihat dari sikap atasan yang cukup sering melakukan sosialisasi tugas khususnya masalah keperawatan yang sering muncul, mengontrol pembagian tugas, sering juga memotivasi kami untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mendelegasikan tugas secara adil dan kesepakatan perawat di ruangan, atasan juga memberikan umpan balik yang positif terhadap pelaksanaan tugas-tugas perawat.

3. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana perawat melakukan aktivitas bekerja untuk memberikan pelayanan pada pasien. Setiap perawat pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman sehingga dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional perawat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika perawat menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka perawat tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Beberapa indikator faktor lingkungan yang bisa menyebabkan stres bagi perawat adalah lingkungan yang bising, ventilasi yang kurang bagus, pencahayaan yang kurang, keamanan dan fasilitas yang kurang memadai. Menurut Muchinsky, kondisi lingkungan kerja fisik berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperature udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara (Margiati, 2010). Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan disimpulkan bahwa kondisi ruangan rawat inap RS Tria Dipa memiliki pencahayaan yang baik dan aman dari kebisingan namun perlu banyak perbaikan diantaranya, kondisi pending ruangan atau AC dinilai kurang baik hal ini mempengaruhi kenyamanan perawat dalam bekerja, selain itu sirkulasi udara perlu dilakukan perbaikan agar sirkulasi udara dari dalam lancar

dan mengurangi bau yang tidak sedap selain itu masalah lainnya adalah alat kesehatan yang dinilai sudah waktunya modernisasi.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres adalah respons terhadap perubahan peristiwa atau fenomena psikologis. Istilah stres kerja dapat mengacu kepada reaksi fisik atau emosional negatif yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan karyawan. (Eros, 2022) Akibat dari stres berdampak pada kesehatan dan merusak kinerja karyawan (Ekiabor, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan informan dapat disimpulkan bahwa beberapa perawat pernah mengalami stres kerja karena disebabkan beban kerja, konflik dengan rekan kerja dan persoalan pribadi lainnya dan berdasarkan observasi yang dilakukan oleh kepala perawat pada unit rawat inap, perawat yang mengalami stres cenderung kurang fokus, stres mengakibatkan menurunnya produktivitas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Elizar et al (2019), studi yang dilakukan pada 304 orang tenaga Kesehatan di RSUD Datu Beru Tekongon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Runtuwene et al(2018), penelitian dilakukan pada 76 perawat RSUD Minahasa Selatan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. Hendrawan et al (2020), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan negative (P-value =0.002) antara stress kerja dengan kinerja, artinya semakin tidak stress maka cenderung bahwa makin baik kinerjanya. Puspitasari et all (2018) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress perawat di RS Tria Dipa adalah kecemasan, persoalan keluarga dan masalah ekonomi kecemasan perawat di picu oleh pengetahuan yang kurang, dukungan

keluarga ketika bertugas dan ketersediaan APD yang baik dimasa pandemi, beban kerja cukup tinggi dan konflik dengan rekan kerja. Sedangkan kepemimpinan di RS Tria Dipa sudah berjalan cukup efektif, kondisi pending ruangan dan sirkulasi udara dalam bekerja.

2. Stres kerja yang dialami oleh perawat RS Tria Dipa berpengaruh terhadap kinerja perawat

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai rekomendasi, sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Tria Dipa diharapkan lebih memperhatikan mengenai tambahan tenaga perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap, sehingga beban kerja perawat berkurang dan perawat bisa bekerja secara produktif. Selain itu kondisi AC dan ventilasi perlu diperbaiki sehingga memberi kenyamanan buat perawat Ketika bekerja.
2. Faktor Individu seperti kecemasan, persoalan keluarga dan masalah ekonomi, yang memiliki peran yang cukup besar terhadap resiko stres dalam bekerja adalah kecemasan. Kecemasan perawat di picu oleh pengetahuan yang kurang, dukungan keluarga ketika bertugas dan ketersediaan APD yang baik dimasa pandemi. Pihak management RS Tria Dipa perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan perawat terkait penanganan covid.
3. Beban kerja perawat unit rawat inap RS Tria Dipa cukup tinggi sehingga memicu resiko stres pada perawat yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena jumlah SDM yang terbatas sementara pasien rawat inap terus bertambah secara signifikan, Oleh karena itu management perlu mempertimbangkan untuk bisa menambah jumlah SDM sehingga beban kerja bisa berkurang.
4. RS Tria Dipa memiliki pencahayaan yang baik dan aman dari kebisingan namun perlu banyak perbaikan diantaranya, kondisi pendingin ruangan atau AC dinilai kurang baik hal ini mempengaruhi kenyamanan perawat dalam bekerja, selain itu sirkulasi udara perlu dilakukan perbaikan agar sirkulasi udara dari dalam lancar dan mengurangi bau yang tidak sedap selain itu

masalah lainnya adalah alat kesehatan yang dinilai sudah waktunya modernisasi.

5. Keterbatasan penelitian ini: (1) Hanya melakukan analisis pada perawat unit rawat inap RS Tria Dipa, untuk penelitian selanjutnya perlu analisa untuk bagian lain, (2) Perlu untuk menambah jumlah Informan misalnya bagian keuangan, management RS untuk menggali lebih jauh terkait SDM dan kondisi keuangan RS yang berhubungan dengan SDM dan faktor pendukung pekerjaan perawat. (3) Penelitian ini hanya melakukan analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada perawat Instalasi Rawat Inap RS Tria Dipa jakarta untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain seperti burnout, motivasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arif, Ali. Rao, Masood Hussain. (2013). Prevalence of Anxiety and Depression and their Associated Risk factors among Engineering Students in Karachi, Pakistan. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari www.ijetae.com
2. Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
3. Arshadi, Nasrin. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. Department of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 739 – 743
4. Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
5. Budiyo (2019). Motivation of Work, Organizational Culture, and Organizational Commitment Towards Work Productivity Lecturers and Employess of Economics College AAS
6. Dinibutun, S. R. (2020). Factors associated with burnout among physicians: An evaluation during a period of COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Leadership*, 12, 85–94. <https://doi.org/10.2147/JHL.S27044>

7. Ekiendor E. (2019). Impact of Job Stress on Employees Productivity and Commitment. *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, Vol. 2, No.5, pp. 124 – 133.
8. Fadli, Safruddin, Andi Sastria Ahmad, Sumbara, Rohandi Baharuddin.2020. Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19. *JPKI 2020 volume 6 no. 1*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O5Ctb6v2BlwJ:https://ejournal.upi.edu/index.php/JPKI/article/view/24546+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>
9. Gharib, M., Jamil, S. A., Ahmad, D., & Ghouse, S. M. (2016). The Impact of Job Stress on Job Performance: A Case Study on Academic Staff at Dhofar University. *International Journal of Economic Research*, 13, 22-23
- George dan Jones. 2013, *Essentials of Contemporary Management.*, Alfabeta, Bandung
10. Hairo (2019). The Effect of the Work Environment, Job training, Work motivation, and Job Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal* 8 (1) (2019)
- Handayani, Diah, dkk. 2020. Penyakit Virus Corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*. 40(2): 119-129
11. Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, (8)8, 1-5. doi:10.29322/IJSRP.8.8.2 018. P 800
12. Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
13. Henderson, C., Jones, K. 2016. *Buku Ajar Konsep Kebidanan*. Jakarta. EGC
14. Herdiansyah, H. (2014). *Metodologi Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
15. Permenkes No 340/ Menkes/ per / III /2010, Tentang Klasifikasi Rumah Sakit,2010
16. Republik Indonesia, 2014a, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
17. John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson.2006. *Organizational Behavior And Management*, Seven Edition
18. Kang, L. Li, Y, Hu, S, Chen, M, Yang, C, Yang, B X, Wang, Y, Hu, J, Lai, J, Ma, X Chen, J, Guan, L, Wang, G, Ma, H, Liu, Z (2020) „The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus“, *The Lancet Psychiatry*. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-X
19. Kementerian Kesehatan RI (2001). Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1239/ Menkes/SK/XI/2001 tentang *Registrasi Praktik Perawat*
20. Lai, J. Ma, S, Wang, Y, Cai, Z, Hu, J, Wei, N, Wu, J, Du, H, Chen, T, Li, R, Tan, H, Kang, L, Yao, L, Huang, M, Wang, H, Wang, G, Liu, Z, Hu, S (2020) „Factors Associated with Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019 “*JAMA network open*. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976
21. L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
22. Meity A.P. Bachtiar, Alih Germas, dan Nurcahyo Andarusito.2019. Analisis Pengelolaan Obat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jantung Bina Waluya Jakarta Timur Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)* E-ISSN: 2685-6328 Volume 3 no 2 Oktober 2019
23. Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
24. Navas, Sharfras, Vijayakumar, M.2018. Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress.Vol – 5 DOI10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602
25. Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

26. Setyawati, Novita. Aryani, Nur. Ningrum, Endah. 2018. STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. VL – 3. DO - 10.36226/jrmb.v3i3.158. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT.
27. Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
28. Smoktunowicz, Ewelina. Lesnierowska, Magdalena. Cieslak, Roman. Carlbring, Per. Andersson, Gerhard. 2019. Efficacy of an Internet-based intervention for job stress and burnout among medical professionals: study protocol for a randomized controlled trial. VL - 20 DO - 10.1186/s13063-019-3401-9
29. Sousa, A. De, Mohandas, E., & Javed, A. (2020). Psychological interventions during COVID-19: Challenges for low and middle income countries. *Asian Journal of Psychiatry*, 102128. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102128>
30. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
31. Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
32. Tsamakidis, K. Chaidou, Spandidos, Fotis, Economou, and Rizos, (2020) „COVID-19 related stress exacerbates common physical and mental pathologies and affects treatment (Review)“, *Experimental and Therapeutic Medicine*, pp. 159–162. doi: 10.3892/etm.2020.8671
33. Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta 2009.
34. Eros Rosmiati, Maya Sova, Raniah Shofwah. 2022. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. JAM vol 12 no 1. 10.52643/jam.v12i1.2107
35. Eros Rosmiati, Maya Sova, Ahmadun. 2021. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. JAM Vol 10 no 1. 10.52643/jam.v10i1.870
36. Nurlela Runiati Sihombing, Nurminingsih Nurminingsih, Bachtar Bakrie, Pengaruh Penerapan Physical Distancing Dan Strategi Pemasaran Terhadap Keberlanjutan Usaha Pedagang Pada Saat Pandemi COVID-19 Di Lokasi Binaan Munjul Jakarta Timur, Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol 11 No 2, Tahun 2021. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/issue/view/115>. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1889>