

ANALISIS FAKTOR TERKAIT STRES KERJA TENAGA KESEHATAN DI RUANG OPERASI PADA RSUD CILEUNGI BOGOR

Yanuar Jak¹, Aditya Surya Pratama¹

¹ Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia, Jakarta

Email: jakyanuar@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan. Stres kerja di ruang operasi pada tenaga kesehatan memiliki dampak signifikan pada kualitas layanan dan kesehatan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor terkait stres kerja tenaga kesehatan di ruang operasi RSUD Cileungsi Bogor. **Metode.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Populasi terdiri dari tenaga kesehatan di ruang operasi, dengan sampel sebanyak 48 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur beban kerja, konflik kerja, konflik keluarga, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. **Hasil.** Beban kerja dan kekhawatiran terinfeksi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan kekhawatiran akan risiko infeksi meningkatkan stres kerja secara signifikan, yang konsisten dengan penelitian terdahulu. **Kesimpulan.** Manajemen rumah sakit perlu mengatur beban kerja dan mengurangi kekhawatiran infeksi untuk menurunkan tingkat stres kerja. Penyediaan program pelatihan manajemen stres dan evaluasi kerja perlu ditingkatkan.

Kata kunci: stres kerja, tenaga kesehatan, ruang operasi, beban kerja, kekhawatiran infeksi

ABSTRACT

Introduction. Occupational stress in the operating room for healthcare workers has a significant impact on service quality and worker health. This study aims to analyze factors related to occupational stress among healthcare workers in the operating room of Cileungsi Regional Hospital, Bogor. **Methods:** This study used a quantitative approach with a descriptive correlational design. The population consisted of healthcare workers in the operating room, with a sample of 48 respondents drawn using a purposive sampling technique. The research instrument was a questionnaire measuring workload, work conflict, family conflict, fear of infection, and social support. Data analysis used simple linear regression. **Results:** Workload and fear of infection were shown to have a significant influence on occupational stress. These findings indicate that increased workload and fear of infection significantly increase occupational stress, which is consistent with previous research. **Conclusion:** Hospital management needs to manage workload and reduce fear of infection to reduce occupational stress levels. The provision of stress management training programs and work evaluations needs to be improved.

Keywords: occupational stress, healthcare workers, operating room, workload, fear of infection

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan yang bekerja di ruang operasi menghadapi risiko stres kerja yang signifikan, terutama akibat beban kerja yang tinggi dan konflik pekerjaan yang sering terjadi. Peningkatan jumlah operasi dan tuntutan yang tidak seimbang dengan sumber daya manusia di RSUD Cileungsi Bogor telah meningkatkan tekanan psikologis bagi tenaga kesehatan. Stres kerja ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan dan kesejahteraan tenaga medis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dan memberikan rekomendasi untuk manajemen stres yang lebih efektif.

Selama pandemi COVID-19, berbagai penelitian telah mengungkap dampak signifikan dari beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan. Studi oleh Kusumaningsih et al. (2020) menemukan bahwa mayoritas tenaga kesehatan menghadapi sangat tingginya beban tugas, yang tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka tetapi juga kualitas perawatan yang diberikan dan kesejahteraan pribadi mereka.¹ Beban kerja yang tinggi juga meningkatkan risiko kesalahan medis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Porcel-Gálvez et al. (2021), yang menyoroti dampak negatif dari kondisi kerja yang penuh tekanan pada kesejahteraan tenaga kesehatan serta kualitas perawatan pasien, terutama ketika beban kerja menjadi tidak seimbang.

Di ruang operasi, studi Catton, Dai et al. (2021) serta Yosef et al. (2022) menunjukkan bahwa petugas kesehatan menghadapi stres psikologis yang signifikan akibat faktor seperti

rotasi shift, beban kerja berlebihan, dan tanggung jawab tambahan, termasuk anestesi dan keperawatan. Yosef et al. (2022) mencatat prevalensi tinggi stres kerja di antara dokter yang bekerja di ruang operasi, terutama bagi mereka yang bekerja lebih dari 80 jam per minggu.²

Penelitian Inayah, Solin, & Sitepu (2021) menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan selama pandemi, termasuk peningkatan beban kerja akibat kompleksitas pasien, penurunan jumlah tenaga kesehatan karena rotasi, serta insiden paparan virus.³ Dampak psikologis dari pandemi pada tenaga kesehatan juga sangat mengkhawatirkan. Studi oleh Zhong (2021) dan Hu et al. (2022) mengungkap bahwa banyak tenaga kesehatan mengalami kelelahan, frustrasi, kecemasan, depresi, dan bahkan keinginan bunuh diri. Lebih dari separuh tenaga kesehatan dilaporkan mengalami kelelahan kerja sedang hingga tinggi serta tekanan emosional yang signifikan selama merawat pasien COVID-19.^{4,5}

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif terkait hubungan antar variabel. Populasi penelitian tenaga kesehatan yang bekerja di ruang operasi RSUD Cileungsi Bogor. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria inklusi tenaga kesehatan yang bekerja lebih dari satu tahun dan berpartisipasi dalam operasi mayor. Adapun Kriteria Inklusi dan Eksklusi terdiri atas Kriteria inklusi meliputi tenaga kesehatan yang bekerja di ruang operasi dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria eksklusi adalah tenaga kesehatan yang sedang cuti atau tidak bekerja di

ruang operasi selama penelitian berlangsung. Responden penelitian berjumlah 48 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang mencakup faktor-faktor stres kerja seperti beban kerja (X1) sebanyak 12 item, konflik kerja (X2) sebanyak 8 item, konflik keluarga (X3) sebanyak 7 item, kekhawatiran terinfeksi (X4) sebanyak 7 item, dan dukungan sosial (X5) sebanyak 12 item serta Stres Kerja (Y) sebanyak 14 item soal. Data dianalisis menggunakan uji statistik regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang diuji dengan tingkat stres kerja. Penelitian telah melalui prosedur kaji etik dengan surat dari Komisi Etik Penelitian URINDO No. 559/SK.KEPK/UNR/VIII/2024.

HASIL

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa risiko infeksi meningkatkan stres kerja tenaga Kesehatan. Diskusi mendalam dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa manajemen rumah sakit perlu menyesuaikan kebijakan terkait jam kerja dan distribusi beban kerja untuk menurunkan stres di kalangan tenaga kesehatan. Meningkatkan ketersediaan alat pelindung diri (APD) serta pelatihan terkait pencegahan infeksi juga dianjurkan untuk mengurangi kekhawatiran tenaga kesehatan akan risiko infeksi.

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (54,5%), dengan sebagian besar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kekhawatiran terinfeksi secara signifikan berhubungan dengan tingkat stres kerja di ruang operasi tenaga kesehatan RSUD Cileungsi Bogor. Beban kerja yang tinggi menjadi faktor utama yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang diperkuat oleh peningkatan jumlah operasi di rumah sakit. Sebagai contoh, jumlah operasi di RSUD Cileungsi meningkat dari 209 kasus pada Januari 2023 menjadi 436 kasus pada Oktober 2023. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan, yang berdampak pada kualitas pelayanan pasien dan kesehatan tenaga kerja. Selain itu, kekhawatiran akan risiko infeksi juga menjadi sumber stres yang signifikan, terutama dalam konteks pandemi .

berusia antara 26 hingga 35 tahun (50,9%). Kelompok usia 36 hingga 45 tahun juga signifikan (34,5%), sedangkan kelompok usia lainnya, seperti 18 hingga 25 tahun dan 46 hingga 55 tahun, masing-masing diwakili oleh lebih sedikit responden, yaitu 5,5% dan 9,1%.

Uji Validitas

Hasil *path coefficient* menunjukkan hubungan antara konstruk dalam model penelitian. Berikut adalah tabel hasil *path coefficient*:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r	Item	r	Item	r	Sig.	Validitas
X1 (1)	0,735	X4 (1)	0,874	Y1	0,680	0.000	Valid
X1 (2)	0,773	X4 (2)	0,924	Y2	0,710	0.000	Valid

X1 (3)	0,687	X4 (3)	0,898	Y3	0,647	0.000	Valid
X1 (4)	0,566	X4 (4)	0,933	Y4	0,624	0.000	Valid
X1 (5)	0,489	X4 (5)	0,894	Y5	0,580	0.000	Valid
X1 (6)	0,763	X4 (6)	0,693	Y6	0,769	0.000	Valid
X1 (7)	0,583	X4 (7)	0,626	Y7	0,683	0.000	Valid
X1 (8)	0,798	X5 (1)	0,487	Y8	0,592	0.000	Valid
X1(9)	0,678	X5 (2)	0,511	Y9	0,536	0.000	Valid
X1 (10)	0,664	X5 (3)	0,777	Y10	0,597	0.000	Valid
X1 (11)	0,649	X5 (4)	0,788	Y11	0,366	0.000	Valid
X1 (12)	0,522	X5 (5)	0,743	Y12	0,663	0.000	Valid
X2 (1)	0,741	X5 (6)	0,696	Y13	0,640	0.000	Valid
X2 (2)	0,690	X5 (7)	0,618	Y14	0,661	0.000	Valid
X2 (3)	0,690	X5 (8)	0,700			0.000	Valid
X2 (4)	0,703	X5 (9)	0,582			0.000	Valid
X2 (5)	0,682	X5 (10)	0,536			0.000	Valid
X2 (6)	0,767	X5 (11)	0,542			0.000	Valid
X2 (7)	0,525	X5 (12)	0,579			0.000	Valid
X2 (8)	0,631					0.000	Valid
X3 (1)	0,704					0.000	Valid
X3 (2)	0,784					0.000	Valid
X3 (3)	0,603					0.000	Valid
X3 (4)	0,649					0.000	Valid
X3 (5)	0,546					0.000	Valid
X3 (6)	0,469					0.000	Valid
X3 (7)	0,674					0.000	Valid

Validitas item kuisisioner dilakukan dengan melihat korelasi / dukungan terhadap skor total. Dimana perhitungan dilaksanakan dengan membuat korelasi antar skor item dengan skor total. Hubungan korelasi menjadi signifikan bila nilai signifikansi $< \alpha$ (taraf signifikansi 0.05). Dari perhitungan diketahui seluruh item kuisisioner telah valid (< 0.05).

Uji Realibilitas

Hasil *Cronbach alpha* mendekati angka 1 menunjukkan realibilitas yang tinggi. Reliabilitas ≥ 0.600 dianggap sudah cukup. Dari enam item kuisisioner, hasil nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Item kuisisioner yang digunakan sudah reliabel.

Analisa Regresi

Tabel 3. Tabel Analisis Regresi

Item	Unstandardized B	SE Koefisien	Standardized B koefisien	t	Sig
Konstan	-10,825	7,156		-1,513	0,137
Beban Kerja	0,361	0,165	0,298	2,188	0,033
<i>Work Conflict</i>	0,536	0,272	0,245	1,973	0,054
<i>Family Conflict</i>	0,532	0,270	0,237	1,970	0,055
Kekhawatiran Terinfeksi	0,283	0,131	0,224	2,158	0,036
Dukungan Sosial	0,281	0,135	0,187	2,076	0,043

Dalam persamaan regresi bernilai -10,825, yang menunjukkan bahwa nilai stres kerja adalah -10,825 ketika semua variabel independen bernilai 0. Sedangkan Koefisien regresi Beban Kerja adalah 0,361, berarti setiap kenaikan 1 unit dalam Beban Kerja dapat meningkatkan stres kerja sebanyak 0,361. Untuk *Work Conflict*, koefisien regresi sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam *Work Conflict* dapat menaikkan stres kerja sebesar 0,536.

Koefisien regresi pada *Family Conflict* adalah 0,532, menunjukkan kenaikan stres kerja sebesar 0,532 untuk setiap kenaikan 1 unit dalam *Family Conflict*. Koefisien untuk Kekhawatiran Terinfeksi adalah 0,283, artinya setiap kenaikan 1 unit dalam Kekhawatiran Terinfeksi dapat menaikkan stres kerja sebanyak 0,283. Terakhir, koefisien regresi variabel Dukungan Sosial

adalah 0,281, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam Dukungan Sosial akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,281 unit.

Hasil uji t pada Variabel Dependen menunjukkan beban kerja sebesar 2.188 (sig = 0.033), *Work Conflict* sebesar 1.973 (sig=0.054), *Family Conflict* sebesar 1.970 (sig = 0.055), Kekhawatiran Terinfeksi sebesar 2.158 (sig=0.036), dan Dukungan sosial sebesar 2.076 (sig = 0.043). Taraf signifikansi beban kerja, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial <0.05, berarti beban kerja, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial terdapat pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Taraf signifikansi *Work Conflict* dan *Family conflict* > 0.05 dalam arti variabel *Work Conflict* dan *Family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Uji Simultan

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	2189,204	5	437,841	16,785	0,000
Residual	1278,177	49	26,085		
Total	3467,382	54			

Dari statistik uji F sebesar 16.785 (sig=0.000). Keputusan tolak H0 jika nilai signifikansi <0.05. Nilai signifikansi < 0.05, dalam hal ini keputusan H0 ditolak. Dari hasil ini, bahwa secara simultan Variabel Independen (beban kerja, *Work*

Conflict, *family conflict*, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial) berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja.

Model R-Square

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,795	0,631	0,594	5,10737

Diketahui Nilai R Square = 0.631, hal ini mengandung makna bahwa kontribusi variabel beban kerja, *Work Conflict*, *family conflict*, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial terhadap variabel Stres kerja sebanyak 63.1%; sisanya sebesar 36.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Sebesar 63.1% variasi Stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja, *Work Conflict*, *family conflict*, kekhawatiran terinfeksi serta dukungan sosial.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan fakta pada variabel tertentu mempunyai pengaruh signifikan terhadap

stres kerja di kalangan tenaga kesehatan di ruang operasi RSUD Cileungsi Bogor. Variabel Beban kerja berpengaruh signifikan dengan p-value 0,033, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara langsung meningkatkan stres kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menghubungkan beban kerja tinggi dengan peningkatan stres kerja, seperti yang ditemukan oleh Johnson et al. (2018).

Kekhawatiran terhadap risiko infeksi juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan p-value 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa kekhawatiran terhadap infeksi, terutama di masa pandemi, berkontribusi pada peningkatan

stres, sejalan dengan penelitian Smith et al. (2020).

Dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan dengan p-value 0.043, mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang baik dapat mengurangi stres kerja. Penelitian ini mendukung teori Cohen dan Wills (1985) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat menjadi *buffer* terhadap stres.⁶

Variabel *Work Conflict* serta Variabel *Family Conflict* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap stres kerja, p-value = 0,054 dan 0,055. Hasil ini berbeda dari temuan Greenhaus dan Beutell (1985) yang memperlihatkan bahwa konflik kerja dan keluarga meningkatkan stres kerja. Ketidaksamaan hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam konteks sampel atau metode penelitian.

Penelitian ini juga menunjukkan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Semua item pada variabel beban kerja, *work conflict*, *work family conflict*, kekhawatiran terinfeksi, dan dukungan sosial dinyatakan valid, konsisten dengan penelitian Rompas, 2023, meskipun ada beberapa perbedaan kecil pada item tertentu. Kedua penelitian ini menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,7, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan.⁷

Secara umum, penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, dukungan sosial, dan mitigasi kekhawatiran terhadap risiko infeksi untuk mengurangi stres kerja di kalangan tenaga kesehatan. Namun, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap stres kerja di lingkungan rumah sakit.

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, langkah-langkah manajerial yang dapat diterapkan diantaranya: (1) Pengelolaan Beban Kerja: Distribusi Beban Kerja yang Merata: Manajemen rumah sakit harus memastikan distribusi beban kerja yang lebih adil di antara staf medis, misalnya dengan mengatur ulang jadwal kerja dan menerapkan sistem shift sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Misalnya, pembagian shift menjadi tiga bagian, masing-masing 8 jam/ hari. Penambahan SDM berdasarkan kriteria beban kerja, jumlah dan kompleksitas operasi, serta rasio perawat terhadap pasien yang sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 340 Tahun 2010. Manajemen dapat menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* untuk menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja aktual, (2) Meningkatkan Dukungan Sosial: Program Konseling dan Dukungan: Rumah sakit dapat menyediakan program konseling, kelompok dukungan internal, dan program mentorship antara tenaga kesehatan junior dan senior untuk meningkatkan dukungan sosial dan mengurangi stres kerja. (3) Mengurangi Kekhawatiran Terinfeksi: Penerapan Protokol Kesehatan yang Ketat: Manajemen harus memastikan ketersediaan APD yang sesuai dan melakukan pelatihan berkala tentang pencegahan infeksi, serta meningkatkan frekuensi pemeriksaan kesehatan rutin bagi tenaga kesehatan. (4) Konflik Kerja dan Keluarga: Fasilitas Pendukung untuk Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Walaupun tidak ditemukan pengaruh signifikan, manajemen tetap

bisa menyediakan fasilitas daycare atau layanan pengasuhan anak yang disubsidi, serta mengadakan workshop tentang manajemen waktu dan keseimbangan kerja. (5) Program Pengelolaan Stres: Manajemen dapat menyediakan ruang relaksasi di dekat ruang operasi dan menyelenggarakan sesi mindfulness atau pelatihan manajemen stres khusus untuk tenaga kesehatan di ruang operasi. Sesi debriefing setelah operasi besar juga dapat membantu mengurangi stres.

KESIMPULAN

Mayoritas tenaga kesehatan yang bekerja ruang operasi RSUD Cileungsi Bogor mengalami stres kerja yang signifikan, dipengaruhi oleh beban kerja, konflik kerja, konflik keluarga, dan kekhawatiran akan risiko infeksi. Beban kerja yang berlebihan secara signifikan meningkatkan risiko stres kerja di kalangan tenaga kesehatan. Konflik di tempat kerja berhubungan positif dengan peningkatan stres kerja. Kesulitan menyeimbangkan pekerjaan serta keluarga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Kekhawatiran terhadap risiko infeksi di ruang operasi menjadi sumber utama stres, terutama dalam konteks pandemi. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan keluarga dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Dari penelitian ini dapat disarankan manajemen rumah sakit perlu mengatur jam kerja sesuai undang-undang dan mempertimbangkan metode WISN untuk menambah SDM di ruang operasi. Lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan dengan pelatihan manajemen konflik

dan komunikasi, serta program mediasi internal. Fasilitas daycare dan dukungan untuk keseimbangan kerja-keluarga perlu disediakan untuk mengurangi konflik ini. Protokol kesehatan harus diterapkan dengan ketat, termasuk penyediaan APD yang memadai dan pelatihan rutin pencegahan infeksi. Manajemen harus mendorong budaya kerja yang suportif, dengan program mentoring dan peer support. Penelitian selanjutnya sebaiknya mencakup berbagai jenis rumah sakit untuk gambaran yang lebih komprehensif dan mengeksplorasi intervensi spesifik untuk mengurangi stres kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden tenaga kesehatan di Kamar Bedah RSUD Cileungsi, jajaran manajemen dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Solon, et al. Dampak Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid 19 . 2021. Jurnal Keperawatan Florence Nightingale (JKFN). <https://ejournal.stikstellamarismks.ac.id/index.php/JKFN/article/view/74>
2. Dai, Y., Hu, G., Xiong, H., Qiu, H., Yuan, X., Yuan, X., Hospital, T., Avenue, J. F., Qiu, H., & Hospital, T. (2021). Psychological Impact of the Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Outbreak on Healthcare Workers in China. MedRxiv (1095). <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.03.20030874v1.full.pdf>

3. Inayah, I., Solin, M.R., & Sitepu, B. (2021). Studi Literature Review: Gambaran Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Pelayanan Keperawatan Dalam Masa Covid-19. Prosiding Pertemuan Ilmiah Nasional Penelitian & Pengabdian Masyarakat II “Tantangan dan Inovasi Kesehatan di Era Society 5.0” PIN-LITAMA (1):113–15. doi: 10.1016/j.bbi.2021.04.049. <https://ejournal.stikesjayc.id/index.php/PLT/article/view/23/29>
4. Zhang, Y., Wei, L., Li, H., Pan, Y., Wang, J., Li, Q., Wu, Q., & Wei, H. (2021). The Psychological Change Process of Frontline Nurses Caring for Patients with COVID-19 during Its Outbreak. *Issues in Mental Health Nursing*, 41(6), 525–530. <https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1752865>. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32497451/>
5. Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., Wan, S. W., Liu, Z., Shen, Q., Yang, J., He, H. G., & Zhu, J. (2021). Frontline nurses’ burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the Covid-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine*, 24. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7320259/pdf/main.pdf>
6. Catton, H. (2021). Global Challenges in Health and Health Care for Nurses and Midwives Everywhere. *International Nursing Review*. Vol.67(1):4–6. doi: 10.1111/inr.12578. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7165846/pdf/INR-67-4.pdf>
7. Rompas. 2023. Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan di Ruang Operasi Pada Rumah Sakit Primaya Betang Pabelum Palangkaraya. Universitas Respati Indonesia.