

**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Live Balance  
Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap  
Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Pusedokkes Polri  
Hisbulloh Huda<sup>1</sup>, Dedy Nugroho<sup>2</sup>, Eka Yoshida<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Pusedokkes Polri RS Sukanto Kramat Jati Jakarta

<sup>2</sup>Universits Respati Indonesia

<sup>3</sup>Universits Respati Indonesia

Email: [hudarumkitpuspol@gmail.com](mailto:hudarumkitpuspol@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peran perawat di rumah sakit, terutama dalam rawat inap, sangatlah penting. Perawat memiliki peran terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit dan merupakan staf yang paling lama berhubungan dengan pasien, namun masih banyak pasien dan keluarganya mengeluhkan kinerjanya. Hal ini terlihat dari banyaknya masukan dari pasien dan keluarga pasien mengenai pelayanan rumah sakit khususnya perawat, sehingga diperlukan langkah konkrit dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cara mengelola beban kerja yang proporsional dengan kemampuan perawat, mengelola stres kerja dan juga memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja perawat agar kinerja perawat dapat meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Pusedokkes Polri Jakarta. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif non-eksperimental dengan analitik *cross sectional* menggunakan Regresi Linier. Sampel penelitian adalah 85 perawat rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Pusedokkes Polri Jakarta dengan teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 24.0.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier pada variabel beban kerja diperoleh p-value  $0,013 < 0,05$ , artinya signifikan, sehingga  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel Stres Kerja, nilai p yang diperoleh adalah  $0,014 < 0,05$ , artinya signifikan, sehingga  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja, nilai p  $0,015 < 0,05$  atau signifikan, sehingga  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa besarnya pengaruh 3 variabel terhadap kinerja berdasarkan nilai R Square variabel independen menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel independen beban kerja, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,711, artinya 71,1% kinerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja, Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersamaan, sedangkan 28,9%

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti menurut teori.

Kata Kunci: Kinerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

## ABSTRACT

**Introduction** The role of nurses in hospitals, especially in inpatient settings, is very important. Nurses are the biggest role of health services in hospitals and the staff who have the longest contact with patients. However, many patients and their families still complain about the performance of nurses. This can be seen from the many inputs from patients and their families regarding hospital services, especially nurses, that concrete steps are needed in resolving nurse performance problems by managing the workload in proportion to the nurse's abilities, managing work stress and also paying attention to the nurse's work life balance so that nurse performance can increase.

**The purpose** of this research is to determine the influence of workload, work stress and work life balance on the performance of inpatient nurses at the Tk.I Bhayangkara Police Hospital, Jakarta.

Non-experimental quantitative research method with cross sectional analytics using Linear Regression. The research sample was 85 inpatient nurses at the Tk.I Bhayangkara Police Hospital Jakarta with data analysis techniques using the SPSS Version 24.0 program.

**Results based** on linear regression analysis on the workload variable obtained a p-value of  $0.013 < 0.05$ , meaning it is significant, so  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. So it can be concluded that workload has a negative and significant effect on nurse performance. In the work stress variable, the p-value obtained is  $0.014 < 0.05$ , meaning it is significant, so  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. So it can be concluded that work stress has a negative and significant effect on nurse performance. For the work life balance variable, a p-value of  $0.015 < 0.05$  is significant, so  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. So it can be concluded that work life balance has a positive and significant effect on nurse performance.

**Conclusion Based** on the research results, it was found that the magnitude of the influence of the 3 variables on performance based on the R Square value of the independent variables showed that the R Square value of the independent variables workload, work stress and work life balance was 0.711, meaning that 71.1% of nurses' performance was influenced by workload, work stress and work life balance simultaneously, while the remaining 28.9% was influenced by other factors or other variables outside the model, which were not researched according to the theory.

Keywords: Performance, Workload, Work Stress and Work Life Balance

## Pendahuluan

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan menjadi hal yang penting untuk dikaji dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik adalah jembatan dalam jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Langingi, 2015). Namun dalam kenyataannya masih ditemukan adanya keluhan yang disampaikan oleh pasien dan keluarga atas pelayanan yang diterimanya selama menjalani perawatan. Hasil penelitian Asterix AA, dkk, 2020, menunjukkan 72% dari 139 keluhan sepanjang tahun 2020 di Rumah Sakit Islam Surabaya berasal dari unit rawat inap sedangkan 28% berasal dari unit rawat jalan, IGD dan Rawat khusus dengan prosentase tertinggi keluhan terkait pelayanan medis sebesar 74% dan terendah sebesar 2% terkait administrasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama dan menjadi sebuah acuan (Afandi, 2016).

Menurut Kurniadi (2013), kinerja adalah singkatan dari energy kerja, dalam bahasa inggris adalah performance. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Nursalam (2011), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan atau prestasi kerja. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu

pekerjaan, namun juga di dalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. Kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana cara melakukan pekerjaan tetapi juga menyangkut apa yang dikerjakan.

Kinerja dapat juga merupakan hasil suatu proses pelaksanaan kerja yang telah direncanakan, menyangkut waktu, tempat, pelaksana atau karyawan dari suatu institusi (Mangkunegara, 2013). Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, klien, perawat itu sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, zero complain dari pelanggan (Kurniadi, 2013).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan

oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017). Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengalokasian sumber daya dan penetapan jangka waktu pula (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020), Pernyataan tersebut senada dengan

pendapat yang menyatakan bahwa workload is having to do too many tasks or providing insufficient time to complete tasks. Artinya, beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Gibson, 2018) Sebagaimana Colquitt, LePine, Wesson (2009), mengartikan, stres kerja: mengartikan stress sebagai respon psikologis terhadap tuntutan-tuntutan dimana sesuatu dipertaruhkan dan mengatasinya melebihi kapasitas seseorang. Lebih lanjut setiap orang berbeda-beda, dalam hal bagaimana mereka mengevaluasi pemicu-pemicu stres dan cara mereka mengatasinya. Hasilnya, mereka mungkin mengalami tingkatan stres yang berbeda bahkan apabila dihadapkan dengan situasi-situasi yang persis sama.

Sedangkan Newstrom (2007), mengatakan bahwa, pengertian stress serta perbedaan individu menimbulkan reaksi yang beragam terhadap stres sebagai berikut, menjelaskan pengertian stres bahwa, dalam istilah umum yang dipakai merupakan tekanan yang dirasakan orang

dalam kehidupan. Keberadaan stres di pekerjaan hampir tak terelakkan di banyak pekerjaan. Namun demikian, perbedaan dari individu menimbulkan reaksi yang beragam terhadap stres. Ketika tekanan mulai meningkat, menimbulkan ketegangan, kecemasan, emosi, proses pemikiran, perilaku, dan kondisi fisik seseorang. Ketika stres menjadi berlebihan, pegawai mengalami berbagai gejala stres yang dapat membahayakan kinerja dan kesehatan mereka, dan bahkan mengancam kemampuan mereka menghadapi lingkungan, orang yang mengalami stress menjadi gugup dan kegelisahan yang kronis. Mereka mudah menjadi marah dan tidak bisa santai. Mereka mungkin tidak bisa bekerjasama dan menggunakan alkohol atau obat-obatan lain secara berlebihan.

Stres juga mengarah ke ketidakteraturan kondisi fisik, karena sistem internal tubuh berubah menyesuaikan dengan stres. Rasa sakit perut saat marah dirasakan sesaat, jangka panjangnya sakit maag. Stres sepanjang waktu yang lama juga mengarah ke penyakit degeneratif yang mengenai hati, jantung, tekanan darah, dan anggota

tubuh lainnya. Oleh karena itu penting bahwa stres saat sedang bekerja dan tidak bekerja, dijaga pada tingkat yang cukup rendah ditoleransi bagi sebagian besar orang tanpa mengembangkan baik ketidakteraturan emosional maupun fisik. Sedikit berbeda stres menurut, McShane, Glinow (2010), Stress an adaptive response to a situation that is perceived as challenging or threatening to "a person's well-being". Hal ini bahwa, stres sebuah respon adaptif terhadap sebuah situasi yang dipandang menantang atau mengancam bagi keberadaan seseorang.

Worklife balance merupakan cara bekerja dengan tetap menyeimbangkan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti dia sudah pandai untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, keluarga, Tuhan, dan kehidupan sosialnya (Widada & Aruman, 2020). Makna worklife balance yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya (Rizqiana, 2020). Menurut Hudson dalam (Rahajeng & Kristin

Handayani, 2022), bahwa worklife balance adalah tingkat kepuasan kerja dengan peran yang berbeda dalam kehidupan seseorang.

Menurut Abendroth dan Den Dulk dalam (Idris, 2018) bahwa worklife balance ialah fenomena yang umum berkembang di negara-negara maju seperti Amerika Serikat dan Uni Eropa. Program worklife balance bersifat komplementer bagi keseimbangan pencapaian target perusahaan dan ini berkembang di Amerika serta Eropa. Sedangkan di Indonesia, relative masih mengharapkan kemampuan perusahaan untuk dapat memenuhi work life balance tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan Kodz dkk (2002), bahwa prinsip keseimbangan kehidupan kerja yaitu bahwa : harus ada keseimbangan yang sehat antara pekerjaan seorang individu dengan kehidupan diluar pekerjaan (Armstrong, 2021).

Work life balance bermanfaat untuk karyawannya hidup lebih baik, dan mendukung pertumbuhan individu serta perbaikan perusahaan. Jika karyawan mempertahankan keseimbangan yang baik antara profesi dan kehidupan pribadi,

maka secara berkelanjutan akan mendapatkan produktivitas yang lebih baik pula. Dengan demikian, kebijakan work life balance yang efektif perlu dibuat oleh perusahaan karena merupakan kunci untuk

mengurangi stress dan turnover juga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan retensi (Sarjana & Silalahi, 2022)

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional* (belah melintang) yaitu melakukan cross tab antara variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (Beban kerja, Stres Kerja, Work life balance). Desain ini dipilih karena tidak akan ada dilakukan intervensi apapun dan pengambilan data hanya dilakukan sekali. Pengukuran dilakukan secara bersamaan kemudian dianalisa kolerasi dari kedua variabel

tersebut. Populasi target dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Puskokkes Polri berjumlah 85 Perawat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 perawat yang bekerja di perawatan rawat inap Rumah Sakit di mana mereka adalah perawat yang tugas kesehariannya memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan dan masih bertugas tiga shift yaitu pagi sore atau malam

## Hasil

### Analisis Univariat

Gambaran tentang karakteristik responden meliputi lama bekerja, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan terakhir pada tabel berikut.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Menurut Karakteristik Responden Tahun 2025**

Karakteristik		Jumlah	Persen
Lama	1-5 Tahun	15	17,6

Bekerja	> 5 Tahun	70	82,4
Jenis	Laki-laki	14	16,5
Kelamin	Perempuan	71	83,5
Status	Belum Menikah	24	28,2
Pernikahan	Menikah	61	71,8
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	51	60,0
	S1 Keperawatan	20	23,5
	Ners	14	16,5

Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja pada rentang > 5 tahun sebanyak 70 (82,4%) responden. Berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 71 (83,5%) responden.

Berdasarkan status pernikahan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah, yaitu sebanyak 61 (71,8%) responden. Berdasarkan pendidikan terakhir memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan, yaitu sebanyak 51 (60,0%) responden. Berikut ini adalah

### Analisis Bivariat

**Tabel 2. Analisis Korelasi Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tahun 2025**

Variabel	P-value	Nilai r	Arah Hubungan
Beban Kerja dengan Kinerja Perawat	0,000	-0,635	Linier Negatif

Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2025

Hasil analisis korelasi variabel beban kerja terhadap kinerja perawat, diperoleh p value 0,000, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja perawat tahun 2025. Selain itu diperoleh nilai  $r = -0,635$  sehingga dapat

disimpulkan hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan hubungan kuat ( $r = -0,635$ ) dan berpola negatif, berarti semakin rendah beban kerja, maka akan semakin tinggi kinerja perawat tahun 2025.

**Tabel 3. Analisis Korelasi Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tahun 2025**

Variabel	P-value	Nilai r	Arah Hubungan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	0,000	-0,581	Linier Negatif

Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2025

Hasil analisis korelasi variabel stres kerja terhadap kinerja perawat, diperoleh p value 0,000, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel stres kerja terhadap kinerja perawat tahun 2025. Selain itu diperoleh nilai  $r = -0,581$  sehingga dapat disimpulkan hubungan antara variabel stres

kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan hubungan kuat ( $r = -0,581$ ) dan berpola negatif, berarti semakin rendah stres kerja, maka akan semakin tinggi kinerja perawat tahun 2025.

**Tabel 4. Analisis Korelasi Variabel Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Tahun 2025**

Variabel	P-value	Nilai r	Arah Hubungan
Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat	0,000	0,721	Linier Positif

Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2025

Hasil analisis korelasi variabel work life balance terhadap kinerja perawat, diperoleh p value 0,000, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel work life balance terhadap kinerja perawat tahun 2025. Selain itu diperoleh nilai  $r = 0,721$  sehingga dapat disimpulkan

hubungan antara variabel work life balance terhadap kinerja perawat menunjukkan hubungan kuat ( $r = 0,721$ ) dan berpola positif, berarti semakin baik work life balance, maka akan semakin baik kinerja perawat tahun 2025

### **Analisis Multivariat**

Uji t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual (parsial) mempengaruhi apakah variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah beban kerja, stres kerja dan work life balance benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap dependennya adalah kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan:

1) Pada variabel beban kerja diperoleh p-value  $0,013 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2) Pada variabel stres kerja diperoleh p-value  $0,014 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

3) Pada variabel work life balance diperoleh p-value  $0,015 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Berdasarkan tabel 5.15, diketahui bahwa nilai R Square variabel independen beban kerja, stres kerja dan work life balance diperoleh angka sebesar 0,711, artinya 71,1% kinerja perawat dipengaruhi oleh

beban kerja, stres kerja dan work life balance secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti sebagaimana teorinya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit pada variabel beban kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,540 dengan nilai p-value  $0,013 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian Maulana, 2024 bahwa, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,417567, sedangkan nilai T-Statistic sebesar 3,623267 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Nilai T-Statistic tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dan penelitian

yang dilakukan Siti, 2020 dengan hasil perhitungan hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar -3,793 dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai t tabel atau  $t_{0.05,76} = -1,992$ . Sehingga dikarenakan thitung = -3,793 lebih besar dari ttabel = -1,992 maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,302 sehingga setiap kenaikan Beban Kerja maka akan menurunkan Kinerja Perawat sebesar 0,302 satuan karena arah hubungannya negatif.

Menurut Astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi

harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Berdasarkan jawaban responden yang paling banyak menjawab selalu sebesar 77,6% perawat merasakan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit dan perawat merasakan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan rician kewenangan keperawatan saya yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit. Responden yang paling banyak menjawab sering sebesar 52,9% perawat mendapatkan banyaknya pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan rumah sakit. Responden yang paling banyak menjawab jarang sebesar 56,5% perawat jarang mendapatkan banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin

dapat diselesaikan dalam satu hari. Sedangkan responden yang paling banyak menjawab tidak pernah sebesar 45,9, perawat melakukan pekerjaan dan tugasnya sebagai perawat terasa membosankan walaupun jawaban responden cukup tinggi dimana terdapat jarang sebesar 43,5% sering 1,2% dan selalu 1,2% ini artinya terdapat perawat yang merasakan saat ia melakukan pekerjaannya diperawatan rawat inap dimana perawat merasa. menjadi mudah marah terhadap teman sekerjanya walaupun hanya tentang suasana masalah yang sepele

Mengatasi permasalahan tersebut diperlukan langkah sosialisasi penerapan SOP dan Tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya melaksanakan asuhan keperawatan sehingga SOP dan Tupoksi tersebut mempermudah perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik sehingga mengurangi beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perawat rawat inap, melakukan mapping kompetensi, analisis beban kerja

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Polri Keramat Jati**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara stres kerja terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit Polri Keramat Jati, pada variabel stres kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,522 dengan p-value  $0,014 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut nanang at all, 2021 adalah nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,788, dari output tersebut koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,613, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 61,3% dan sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Stres kerja pada profesi keperawatan merupakan salah satu bentuk permasalahan dan dapat mempengaruhi kinerja secara negatif yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit setempat (Prasetyo, 2017). Kejadian

stres merupakan kejadian epidemi dunia pada abad ke-21. Dalam laporan yang dinyatakan oleh National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) bahwa sekitar 40% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh dengan tekanan pada tingkat yang membahayakan dan menetapkan perawat sebagai profesi yang paling berisiko sangat tinggi mengalami stress, sebab perawat memiliki tugas dan tanggung jawab kepada keselamatan nyawa manusia. Laporan lainnya yang bersumber dari Attitude in American Workplace VII menyebutkan bahwa sekitar 80% pekerja merasakan stress dalam pekerjaannya dan mereka membutuhkan bantuan untuk mengatasi masalah tersebut (WHO, 1996; Herqutanto, et al 2017).

Hasil penelitian diperkuat Kreitner, Kinicki (2007), menyatakan bahwa, stres para ahli teori berpendapat bahwa stres memiliki konsekuensi psikologis sikap, perilaku, kognitif, dan kesehatan fisik. Sejumlah penelitian besar memberikan data pendukung efek-efek negatif dari stres yang dirasakan pada banyak aspek dari kehidupan kita. Stres di tempat kerja secara

negatif berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, kinerja, dan turnover/berhenti kerja.

Hidayat (2016) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stress meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stress kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stress yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Stress merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stress karyawan (Warni, 2016). Dari penelitian terdahulu, Dewi Wibawa (2016) mengatakan variable stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sebanding dengan yang dilakukan oleh Laras, (2016) bahwa perawat memilih cara coping dengan problem focused coping, yaitu dengan menghadapi dan menyelesaikan masalahnya dengan mengingat motivasinya dalam bekerja,

selain itu perawat juga mengisi waktu luangnya dengan refreshing agar dapat menjernihkan pikiran akibat beban kerja yang ditanggungnya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu dalam memilih strategi coping yaitu:

Konsep diri; individu yang memiliki konsep diri positif, akan melihat masalah yang dihadapinya dengan sikap lebih positif dimana individu memiliki kesadaran bahwa dari setiap masalah dapat diselesaikan dengan cara yang lebih baik. Namun, jika konsep diri negatif yang muncul, maka hal yang bisa terjadi adalah adanya pikiran, perasaan maupun perbuatan negatif dalam menyikapi semua masalah yang dialami sehingga individu dengan konsep diri negatif cenderung terlihat dengan berbagai orang disekitarnya yang dapat memunculkan masalah (Maryam, 2017). Perawat lebih sering mengatasi stress dengan mengingatkan diri mereka sendiri bahwa pekerjaannya akan dihargai, serta memiliki kepercayaan diri sendiri (Hasan et al., 2018). Penelitian ini sebanding yang dilakukan oleh Zhou & Gong, (2015) bahwa perawat lebih cenderung menerapkan kontrol diri sebagai

strategi koping ketika mereka mengalami tekanan pekerjaan. Mereka menggunakan strategi seperti bersikap optimis.

Status sosial ekonomi; individu yang memiliki status sosial ekonomi rendah dapat mengalami resiko stress yang tinggi terutama dalam penanganan masalah ekonomi, jika dibandingkan dengan individu yang memiliki status ekonomi tinggi, dimana dari penelitian (Li et al., 2017) menjelaskan bahwa Perawat Cina memiliki status ekonomi sosial yang relatif rendah.

Dukungan sosial; dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan dari orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, sahabat, maupun lingkungan masyarakat sekitarnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tsaras et al., (2018) bahwa mencari dukungan sosial menjadi yang paling umum digunakan oleh perawat kesehatan mental di Yunani ketika mengalami stress kerja. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Mina Bardeh et al., (2015) bahwa perawat membutuhkan dukungan sosial dari teman sejawat untuk meringankan

stress ketegangan yang dialami di tempat kerja.

Pengalaman; merupakan sebuah kejadian yang pernah terjadi dan dialami oleh setiap individu pada masa sebelumnya. Pengalaman tersebut dapat mempengaruhi dari setiap tindakan individu dalam menghadapi kejadian yang hampir sama sebelumnya, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roets et al., (2018) dimana perawat yang berpengalaman akan menggunakan mekanisme coping pertahanan ketika stres emosional dan agresi di- alami.

Penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Lievrouw et al., (2016) bahwa pada perawat onkologi cenderung berfokus pada perasaan dan pengalaman, menghasilkan preferensi dukungan yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antarprofesional mungkin muncul ketika harus mengatasi situasi yang rumit secara moral, ketika tidak ada ruang untuk mengakui dan memahami perbedaan. Ketrampilan sosial; merupakan ketrampilan yang meliputi kemampuan untuk berkomunikasi serta bertindak laku dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai

sosial yang berlaku di masyarakat, dalam penelitian (Sari & Erwina, 2018) faktor utama yang menyebabkan stress pada perawat adalah konflik dengan atasan, manajemen kamar yang buruk, komunikasi sesama staf dan tim kesehatan lainnya yang kurang kondusif. Karakteristik kepribadian; merupakan suatu model karakteristik kepribadian individu yang berbeda dan mempunyai coping yang pasti berbeda pula. Karakteristik kepribadian dibagi menjadi beberapa bagian yakni mencakup introvert dan ekstrovert, kepribadian ketabahan atau hardiness, locus of control, dan stabilitas emosi, menurut Zavotsky & Chan, (2016) perawat dalam menangani stress kerja menggunakan mekanisme coping adaptif (misalnya, penerimaan, humor) dan juga beberapa ada yang menggunakan coping maladaptif (misalnya, gangguan mental, dan penyalahgunaan zat). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2012) bahwa analisis menunjukkan perawat di ruang rawat inap menggunakan kedua jenis strategi coping stres dengan kategori sedang, problem focused coping dengan persentase 53,7% dan emotional focused coping sebesar 57,3%.

Berdasarkan jawaban responden yang paling banyak menjawab selalu sebesar 12,9 % perawat merasa cemas ketika melakukan kesalahan dalam melakukan tindakan pelayanan kepada pasien. Responden yang paling banyak menjawab sering Sebesar 30,6% perawat perlu jeda untuk menghirup udara segar setelah melaksanakan tugas terlalu lama. Responden yang paling banyak menjawab jarang sebesar 50,6% perawat merasa ketika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan saya menjadi mudah marah., Saya merasa cemas ketika menghadapi banyaknya tuntutan pasien dan keluarganya untuk dilayani, dan Saya mengalami kecemasan ketika menghadapi pekerjaan yang banyak Sedangkan responden yang paling banyak menjawab tidak pernah sebesar 54,1% perawat menjadi mudah marah terhadap teman sekerjanya walaupun hanya tentang Suasana masalah yang sepele walaupun jawaban responden cukup tinggi dimana Saya menjadi mudah marah terhadap teman sekerja saya walaupun hanya tentang Suasana masalah yang sepele jarang sebesar 43,5% sering 1,2% dan selalu

1,2% ini artinya terdapat perawat yang merasakan saat ia melakukan pekerjaannya diperawatan rawat inap dimana perawat merasa. menjadi mudah marah terhadap teman sekerjanya walaupun hanya tentang suasana masalah yang sepele

Sementara Gibson, Ivancevich, Donnelly, Cox (1987) dalam Maulana 2024 telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial, kategori yang disusun Cox meliputi: Dampak Subjektif, kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan sesabaran, rendah gugup, merasa kesepian; Dampak Perilaku, kecenderungan mendapat kecelakaan. Alkoholik; Dampak Kognitif, kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental; Dampak Fisiologis, meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin; Dampak Organisasi, keabsenan pergantian pegawai, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan

sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Mengatasi permasalahan perawat merasa cemas ketika melakukan kesalahan dalam melakukan tindakan pelayanan kepada pasien walaupun kecil hasil presentasinya namun perlu disikapi dengan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan tentang asuhan keperawatan agar tidak terjadi adanya kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Responden menjawab sering dimana perawat perlu jeda untuk menghirup udara segar setelah melaksanakan tugas terlalu lama untuk mengatasinya diperlukan senam peregangan diiringi musik disela sela aktivitasnya. Responden yang menjawab jarang dimana perawat merasa ketika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan saya menjadi mudah marah., Saya merasa cemas ketika menghadapi banyaknya tuntutan pasien dan keluarganya untuk dilayani, dan Saya mengalami kecemasan ketika menghadapi pekerjaan yang banyak untuk mengatasi besarnya tekanan dan tuntutan pekerjaan diperlukan analisis beban kerja, mapping kompetensi. Sedangkan

responden yang paling banyak menjawab tidak pernah sebesar 54,1% Saya menjadi mudah marah terhadap teman sekerja saya walaupun hanya tentang Suasana masalah yang sepele walaupun jawaban responden cukup tinggi dimana Saya menjadi mudah marah terhadap teman sekerja saya walaupun hanya tentang Suasana masalah yang sepele untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan, Mengatasi permasalahan stres kerja manajemen stres sangat diperlukan dalam permasalahan ini perawat dapat memilih cara coping dengan problem focused coping, yaitu dengan menghadapi dan menyelesaikan masalahnya dengan mengingat motivasinya dalam bekerja, selain itu perawat juga mengisi waktu luangnya dengan refreshing agar dapat menjernihkan pikiran akibat beban kerja yang ditanggungnya, memilih strategi coping yaitu dengan Konsep diri; individu yang memiliki konsep diri positif, akan melihat masalah yang dihadapinya dengan sikap lebih positif dimana individu memiliki kesadaran bahwa dari setiap masalah dapat diselesaikan dengan cara yang lebih baik. Dukungan sosial; dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan informasi dan

emosional pada diri individu yang diberikan dari orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, sahabat, maupun lingkungan masyarakat sekitarnya.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati**

Hasil penelitian Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati pada variabel work life balance diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,464 dengan p-value  $0,015 < 0,05$  berarti signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan penelitian yang dilakukan Ismanto, 2024 dengan judul Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa) hasil penelitian diketahui bahwa variabel Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Antam Pomalaa yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.023.

Selanjutnya, terkait dengan kinerja perawat, berbagai penelitian empiris terbaru menunjukkan adanya eratnya pengaruh Work- Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat (Permadi et al., 2023); Ratnawati, 2023;(Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Penelitian-penelitian terdahulu ini secara empiris membuktikan bahwa perawat cenderung memiliki kinerja yang tinggi jika unsur keseimbangan kehidupan kerja di tempatnya bekerja dapat terpenuhi dengan baik serta tercukupinya kompensasi yang diterimanya sebagai wujud dari penghargaan atas asuhan keperawatan yang dilakukannya.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya . Hal ini mengacu pada rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Khairani, 2018). Work-life balance mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu

bersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan (Mysayroh, P. N., Farida, U., dan Widhianingrum, 2016). Semakin baik Work-Life Balance yang dijalani oleh perawat maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Work life balance pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (Larasati et al., 2019). (Permadi et al., 2023) menemukan bahwa Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manfa'aturrohmanasyah & Muhdiyanto (2023) Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Singh dan Khanna dalam (Vyas & Shrivastava, 2017), ada sepuluh strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan work life balance pada karyawan, yaitu sebagai berikut: Jam kerja fleksibel; menyediakan susunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.

Kerja paruh waktu; menyediakan lebih banyak kerja sebagian waktu dengan shift yang lebih sedikit. Jam kerja masuk akal ; jam kerja tidak berlebihan. Akses penanganan anak ; meningkatkan akses untuk penanganan anak dan fasilitasnya kantor bagi yang membutuhkan. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel; fleksibel dalam menyusun pekerjaan sesuai kondisi personal karyawan dan menyediakan waktu cukup untuk anggota keluarga. Cuti harian; memberi izin bagi karyawan yang meminta dan mengambil cuti harian. Mobilitas pekerjaan; menyediakan mobilitas yang baik untuk karyawan. Keamanan dan kesejahteraan; meningkatkan keamanan dan kesejahteraan serta rasa hormat karyawan di tempat kerja. Akses telepon; seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian responden yang paling banyak menjawab selalu sebesar 4,7% perawat merasa pekerjaan membuatnya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi dan perawat mengabaikan kebutuhan pribadinya karena pekerjaannya .

Responden yang paling banyak menjawab sering sebesar 20% yaitu perawat melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan. Responden yang paling banyak menjawab jarang sebesar 55,3% yaitu perawat merasa pekerjaan membuatnya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi. Sedangkan responden yang paling banyak menjawab tidak pernah sebesar 63,5 % walaupun jawaban responden cukup tinggi dimana perawat merasa pekerjaan menjadi tidak beraturan karena kehidupan pribadinya, namun terdapat jawaban responden jarang sebesar 34,1%, sering 1,2% dan selalu 1,2% ini artinya terdapat perawat yang merasakan saat ia melakukan pekerjaannya diperawatan rawat inap rumah sakit Bhayangkara Tk.I Puskokkes Polri, dimana perawat merasa pekerjaan menjadi tidak beraturan karena kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan terkait Work Life Balance pada bulan Januari 2025 kepada 20 perawat Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.I Puskokkes Polri berdasarkan data perawat mengalokasikan waktu banyak untuk menyelesaikan tugas disbanding

dengan waktu yang dimanfaatkan untuk pribadi/keluarga. sering mengalami ketidakseimbangan waktu sebesar 35% , sering bekerja diluar jam kerja sebesar 40% dan sering waktu lebih banyak untuk kerja sebesar 70%

Hal ini mengacu pada rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Khairani, 2018). Work-life balance mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan

Menurut asumsi peneliti bahwa dari hasil penelitian terbukti adanya permasalahan Work life balance yang dialami perawat rawat inap dimana perawat rawat inap merasa pekerjaan membuat saya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi sehingga mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan selanjutnya dirasakan perawat rawat inap disebabkan karena beban pekerjaan serta kelelahan akibat pekerjaan mengorbankan kepentingan pribadi artinya dampak adanya

permasalahan Work life balance menimbulkan kelelahan yang berakibat pada kinerja untuk mengatasinya diperlukan langkah strategis melalui langkah kebijakan yang diambil adalah: Jam kerja fleksibel; menyediakan susunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh perawat. Jam kerja masuk akal ; jam kerja tidak berlebihan. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel; fleksibel dalam menyusun pekerjaan sesuai kondisi personal perawat dan menyediakan waktu cukup untuk anggota keluarga. Cuti harian; memberi izin bagi perawat yang meminta dan mengambil cuti harian.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian didapatkan temuan sebagai berikut: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati Jakarta .Ada pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati Jakarta . Ada pengaruh WorkLife Balance Terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Polri Keramat Jati Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. dan Work life

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

### DaftarPustaka

Achua, Cristopher F., Robert N. Lussier. *Effective Leadership, 4<sup>th</sup> Edition*. Canada: South-Western a part of Cengage Learning, 2010.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Artianingsih, D. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Brigjend H. Hasan Basry Kandangan Kalimantan Selatan, 9(1), 87–104.

Asmadi. (2005). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Egc.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Baron, Robert A. and Donn Byrne, *Social Psychology*. (Boston: Allyn and Bacon, 1997), h. 502.

Bianchi, Suzanne M., Lynne M. Casper, Rosalind Berkowitz King. *Work, Family, Health. and Well-Being*. Francis: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2009

Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill Irwin, 2009.

Cox, Richard H. *Sport Psychology Concepts And Applications 7<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2012.

Cunninghain, J. Barton. *The Stress Management Ourcebook* (USA : Lowell House, Illinois, 2000).

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

[http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography).

David R. Hampton, Charles E. Summer dan Ross A. Webber, *Organizational Behavior and the Practice of management, 4<sup>th</sup> edition*. London: Scott, Foresman and Company.

Debra L. Nelson dan James Campbell Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges* ( USA Thomson South-western. 2006).

George, Jennifer M., Gareth R. Jhon. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6<sup>th</sup> Edition*. New York: Pearson Education, Inc, 2012.

Gibson *et all*. *Organization: Behavior, structure, processes* (New York: Mc Graw Hill. 2006).

Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr dan Robert konopaske. *Oraganizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2006)

Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert konopaske. *Oraganizations Behavior Structure*

*Processes* New York: McGraw-Hill /Irwin, 2009.

Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert konopaske, *Oraganizations Behavior Structure Processes* (New York: McGraw-Hill /Irwin, 2006),

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly. Jr., *Organisasi: Perilaku Struktur Proses* terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga, 1987

Gordon, Judith R. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.

Green Berg, Jerald, Robert A. Baron. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work, 8<sup>th</sup> edition*. Pearson Education International, 2003.

Hartmann, Heidi. *Policy Alternatives for Solving Work-Family Conflict*. USA: Sage Publications, Inc, 2004

Hasibuan,S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

<https://mediaperawat.id/alat-ukur-tingkat-stres/>

Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Komitmen*

*Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Jurnal Administrasi BISNIS (JAB), 23(1), 1–10.*

Jakarta: Bumi Aksara.indonesia, 29–46.

Jex, Steve M. *Organizational Psychology: A scientist-Practitioner Approach.* John Wiley & Sons, Inc

*job performance a case-study of Medical House Officers of district Abbottabad”, Journal of Ayub Medical College Abbottadad Vol.23 No.3, 2008,h.*

John M., Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* terjemahan

Gina Gania, (Jakrta: Erlangga, 2007)

*Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, 2462-1951 | Vol. 1, No. 1. Pages 43-59.*

Kreitner Robert, Angelo Kinicki. *Organizational Behavior, 7<sup>th</sup> edition.* New York McGraw-Hill Irwin, 2007.

Kreitner Robert, Angelo Kinicki. *Organizational Behavior, 7<sup>th</sup> edition.* New York McGraw-Hill Irwin, 2006.

Langingi, A. Dan Dkk. (2015). Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. 387

Lusianti. (2006). Hubungan Karakteristik Individu Dan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Di Rs Sumber Waras Jakarta.

Lussier, Robert N. *Human Relation in Organizations: Application and skill building, 8 Edtion* New York, McGraw/Irwin, 2010

Luthans, Fred. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition.* New York: McGraw-Hill /Irwin, 2008

Luthans, Fred. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition.* New York: McGraw-Hill /Irwin, 2005

Luthans, Fred., 2006. *Perilaku Organisasi.* Diterjemahkan oleh Vivin Andika. Yuwono dkk.Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*

Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

Maslach.1993.*Burnout : A Multimedimensional perspective In W.B*

- Schaufeli, C. Maslitz & R. Marek (eds). *Series US: Taylor & Francis*.
- Mathius, A. (N.D.). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rs Sakti Bhayangkara Makassar
- Mc shane & Von Glinow. *Organizational Behavior; emerging Realities for the Work Place Revolution* New York: McGraw Hill companies. 2009.
- Mc shane & Von Glinow. *Organizational Behavior; emerging Realities for the Work Place Revolution* New York: McGraw Hill companies. 2008.
- Mc Shane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice for the Real Word, 5<sup>th</sup> Edition edition*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2010.
- Minarsih, M.M. (2011). *Konflik Kerja, Stres Kerja dan Cara Mengatasinya*.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior, 9<sup>th</sup> Edition*. London: Pearson Education limited, 2010.
- Mullins, Laurie. J. *Management and Organizational Behavior* (England: Pearson Education ltd, 2005).
- Munandar Ashar Sanyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia, 2001.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*. Yogyakarta.
- Nelson, Debra L., James Campbell Quick. *Organizational Behavior Foundations Realities and Chalanges ,5<sup>th</sup> Edition*. South Western: Thomson Cooperation, 2006.
- Newstrom, Jhon W. *Organizational Behavior Human Behavior at Work 11<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2009.
- Newstrom, Jhon W. *Organizational Behavior Human Behavior at Work 11<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill /Irwin, 2007.
- Nursalam, 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 4*. Jakarta Salemba Medika.
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

- Olugbenga Jelil, Joseph Mubo , “*Emotional and Behavior Reaction to Work Overload Self Efficacy as a Moderator*”, Current Research in Social Psychology.Vol.13, No.4, 2007.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Peter A.Hancock and Paula A.Desmond, *Stress, Workload and Fatigue.*, New Jersey: 2001.
- Pinder, Craig C. *Work Motivation in Organizational Behavior*, 2<sup>th</sup> Edition. New York: Psychology Press, 2008.
- Purwakania Hasan, Aliah B. *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis Cetakan 6*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Robbin, Steppen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Terjemahan Hadya Pajaatmaka (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996).
- Robbins, S., & Judge, T, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015
- Robbins, Stephen P. *Prilaku Kepemimpinan edisi kesepuluh terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta: Gramedia, 2006.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Manajemen* (New Jersey Pearson Education International. 2007).
- Robbins, Stephen P. Tomothy A. Judge. *Organization Behavior , 14<sup>th</sup> Edition*. New Jersey:Pearson Education International, Prentice Hal, Inc, 2011.
- Robbins, Stephen P. Tomothy A. Judge. *Organization Behavior , 14<sup>th</sup> Edition*. New Jersey:Pearson Education International, Prentice Hal, Inc, 2009.
- Rohmert, dikutip dalam Sugiyono. *Beban Kerja Konsep dan Pengukuran*, Bulletin Psikologi 1993.No.1.
- Rubina Kazm Shehla Amjad, Delawar Khan, “*Occupational Stress and Its effect on Rulestari, Sri dan Eryanto Hendry. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor*. Jurnal Econo Sains, 11(2): 17 27
- Sari. 2015. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2015*. Makassar : UIN Alauddin.
- Scanlon, Burt, Bernard Keys. *Management and Organizational Behavior, 2<sup>th</sup> Edition*. New York: Jhon Wiley and Sons.

- Schermerhorn Jr., John R., James G., Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bein. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> Edition*. Inchooken: John Wiley & Sons Inc., 2010.
- Schermerhorn Jr., John R., James G., Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bein. *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> Edition*. Inchooken: John Wiley & Sons Inc., 2005.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung.
- Sheldon, Lisa. 2009. *Komunikasi untuk keperawatan berbicara dengan Pasien Edisi 2*. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BP STIE YKPN.2001.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja: Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Slack, Nigel et al., *Operation Management*. London :Pitman Publishing.1995.
- Slocum Jr, John W., Don Hellriegel. *Principles of Organizational Behavior, 12<sup>th</sup> edition*. Canada: Cengage Learning Nelson Education, Ltd., 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Susan Catwright and Carl L.Cooper, *Managing Workplace Stress*, California : SAGE Publication Inc, 1997.
- Tarwaka. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo :Harapan Ofset.2010
- Thomas, Jay C., Michel Hersen. *Hand Book Of Mental Health in the Workplace*. California: Sage Publications, Inc, 2002.
- Ugwu et al, 2017 *SOCIAL PSYCHOLOGY | RESEARCH ARTICLE Work-family life balance in a Nigerian banking sector setting, Cogent Psychology, 4: 1290402*
- Usha R.Rout and Jaya K.Rout, *Stress Management Primary Health Care Professional*, New York :Plenum Publisers, 2002.
- Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior Core Concepts, 6<sup>th</sup> Edition*. South-Western: Part of the Thomson Corporation 2006.

Wahyudi & H. Akdon, Manajemen Konflik  
Dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta,  
2008

Weic, Jeffrey A., *Strategic Human Resource  
Management*. Ohio : Thomson, 2006.

Wilhelm Kirch, *Encyclopedia of Public Helar*,  
University of Technology, 2008.

Zhao, Dong Mei. Hiroyuki Yamaguchi.  
*Relationship of Chalange and Hidrance*

*Stress with Coping Style and Job  
Satisfaction in Chinese State-Owned  
Enterprises.*Japan: Japanese  
Journal of Interpersonal and Social  
Psychology, 2008