

## Faktor Risiko Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit

Septia Tri Purwaningsih

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; smansa.septy@gmail.com (koresponden)

Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; dadan@ui.ac.id

### ABSTRACT

*Nurses are at the forefront of healthcare, yet this profession is often perceived as challenging and stressful. Numerous studies have shown that working in nursing can cause stress, negatively impacting physical and mental health, as well as professional performance. The purpose of this study was to comprehensively identify risk factors for occupational stress in hospital nurses. This study is a systematic literature review. Literature was obtained from Scopus, PubMed, and Google Scholar using the keywords "work stress," "job stress," "occupational stress," "risk factors," "determinant," "nurses," and "nursing staff." Inclusion criteria included articles published between 2020 and 2025 and articles that matched the keywords. Exclusion criteria included articles that were not full text, not in Indonesian or English, not quantitative research, and not relevant to the research theme. The search yielded 462 articles, and then systematically selected seven relevant articles from Scopus, PubMed, and Google Scholar for synthesis. The study identified 21 risk factors for occupational stress in hospital nurses: workload, career development, management style, tenure, shift work, overtime, physical environment, death and dying, emotional preparedness, treatment uncertainty, conflict with physicians, problems with coworkers, problems with supervisors, problems with patients and families, dual role conflict, social support, education, gender, personality, age, and marital status. Furthermore, it was concluded that the risk factors for occupational stress in nurses are complex and vary widely. Therefore, hospitals should implement comprehensive stress management for nurses, involving various parties, such as hospital management, the medical team, and the nurses' families.*

**Keywords:** occupational stress; risk factors; nurses

### ABSTRAK

Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, namun profesi ini sering dipandang sulit dan penuh tekanan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa bekerja di bidang keperawatan dapat menimbulkan stres yang berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental serta kinerja profesionalnya. Tujuan dari studi ini adalah mengidentifikasi secara komprehensif faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit. Studi ini merupakan tinjauan literatur sistematis. Literatur diperoleh dari Scopus, PubMed, dan Google Scholar menggunakan kata kunci yaitu "work stress", "job stress", "occupational stress", "risk factors", "determinant", "nurses", dan "nursing staff". Kriteria inklusi yang digunakan yaitu publikasi artikel tahun 2020-2025 dan artikel sesuai dengan kata kunci. Sedangkan kriteria eksklusi adalah artikel tidak *full text*, tidak berbahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, bukan penelitian kuantitatif, dan tidak sesuai dengan tema penelitian. Pencarian mendapatkan 462 artikel, lalu pemilihan secara sistematis mendapatkan 7 artikel yang relevan dari Scopus, PubMed, dan Google Scholar untuk disintesis. Hasil studi menemukan 21 faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit yaitu beban kerja, pengembangan karier, gaya manajemen, masa kerja, shift kerja, bekerja lembur, lingkungan fisik, kematian dan sekarat, kesiapan emosional, ketidakpastian pengobatan, konflik dengan dokter, masalah dengan rekan kerja, masalah dengan supervisor, masalah dengan pasien dan keluarga, konflik peran ganda, dukungan sosial, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, usia, dan status pernikahan. Selanjutnya disimpulkan bahwa faktor risiko stress kerja perawat sangat kompleks dan memiliki variasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sebaiknya rumah sakit menerapkan manajemen stres secara komprehensif pada perawat dengan melibatkan berbagai pihak seperti manajemen rumah sakit, tim medis, dan keluarga perawat.

**Kata kunci:** stres kerja; faktor risiko; perawat

### PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu tantangan kesehatan yang paling banyak dilaporkan di seluruh dunia dengan dampak negatif pada finansial yaitu sebesar \$5,4 miliar per tahun terhadap produktivitas.<sup>(1)</sup> Salah satu sumber stres kerja yang paling signifikan yaitu tempat kerja.<sup>(2)</sup> Sejak tahun 90-an, NIOSH di Amerika Serikat mencatat 80% biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja digunakan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu *Stress Related Disorder*. NIOSH menetapkan profesi yang berisiko tinggi terkena stres adalah perawat.<sup>(3)</sup> Data ini dikuatkan dengan identifikasi oleh National Association of Safety Professionals bahwa profesi pertama dari 40 profesi yang menimbulkan stres adalah perawat.<sup>(2)</sup>

Penelitian yang dilakukan di Amerika mendapati bahwa 93% perawat mengalami stres yang tinggi. Penelitian di Botswana mengungkapkan persentase yaitu 74% perawat pernah mengalami stres kerja. Sebuah penelitian di China menunjukkan 68,3% perawat menderita stres kerja tinggi.<sup>(4)</sup> Di Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa 80,3% perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki stres kerja tinggi.<sup>(5)</sup> Penelitian pada perawat RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo menunjukkan bahwa 55,1% perawat mengalami stres kerja berat.<sup>(6)</sup> Sedangkan penelitian pada perawat IGD (Instalasi Gawat Darurat) RSUD Pasar Rebo pada tahun 2014 menunjukkan hasil bahwa 45,8% perawat mengalami stres kerja yang tinggi.<sup>(7)</sup>

Keperawatan dipandang sebagai karier yang sulit dan penuh tekanan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa bekerja di bidang keperawatan dapat menimbulkan stres yang memiliki dampak buruk pada kesehatan fisik dan mental seseorang serta kinerja profesionalnya. Intensitas stres bervariasi tergantung pada orang dan keadaannya. Perawat terkadang diminta bekerja berjam-jam tanpa istirahat yang cukup, sehingga akibatnya profesi perawat sangat penuh tekanan. Terlebih lagi pekerjaan ini memerlukan interaksi dengan pasien-pasien

yang sakit dan mengalami stres berat. Jika stres kerja pada perawat tidak dikelola dengan baik, maka akan menghambat orang dan organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>(2)</sup>

Dampak dari stres kerja pada perawat tidak dapat dianggap remeh. Pada sebagian besar organisasi, biaya akibat stres kerja telah menjadi beban yang sangat besar. Ditemukan bahwa stres terkait pekerjaan dapat dikaitkan dengan masalah kesehatan fisik seperti migrain, nyeri otot, nyeri punggung, nyeri sendi, hipertensi, sindrom iritasi usus besar, ulkus duodenum, dan penyakit sistem kekebalan dan endokrin. Stres kerja yang berlebihan juga terbukti menurunkan kualitas pelayanan perawat. Misalnya, apabila seorang perawat mengalami stres, maka sulit memberikan asuhan keperawatan holistik kepada pasien yang dapat meningkatkan angka kematian pasien.<sup>(1)</sup> Stres kerja juga mempunyai hubungan dengan kecelakaan kerja.<sup>(8)</sup>

Suatu penelitian di RSUD Pasar Rebo menyatakan bahwa faktor risiko stres kerja adalah faktor individu (kepercayaan diri), dukungan sosial dari atasan, dan peran organisasi.<sup>(7)</sup> Penelitian lain menyebutkan bahwa selain konflik peran, konflik interpersonal, faktor lingkungan yaitu pencahayaan juga menjadi penyebab terjadinya stress.<sup>(9)</sup> Selain itu, profesi perawat merupakan profesi yang rentan terkena stres karena menerapkan sistem kerja rotasi atau shift. Stres kerja perawat diperkirakan akan mengalami peningkatan pada tahun-tahun yang akan datang dan menjadi tren yang tidak dapat diabaikan karena menyangkut keselamatan perawat dan pasien.<sup>(7)</sup>

Banyak organisasi menerapkan berbagai strategi dalam mengatasi masalah stres kerja, seperti peningkatan kesejahteraan mental melalui program dukungan kesehatan, pelatihan manajemen stres, serta perbaikan dalam desain pekerjaan.<sup>(10)</sup> Namun efektivitas berbagai upaya dalam mengatasi masalah stres kerja ini masih menghadapi tantangan karena faktor risiko stres kerja pada perawat sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor risiko stres kerja pada perawat, namun masih ditemukan perbedaan hasil, cakupan penelitian, maupun pengelompokan faktor risikonya.

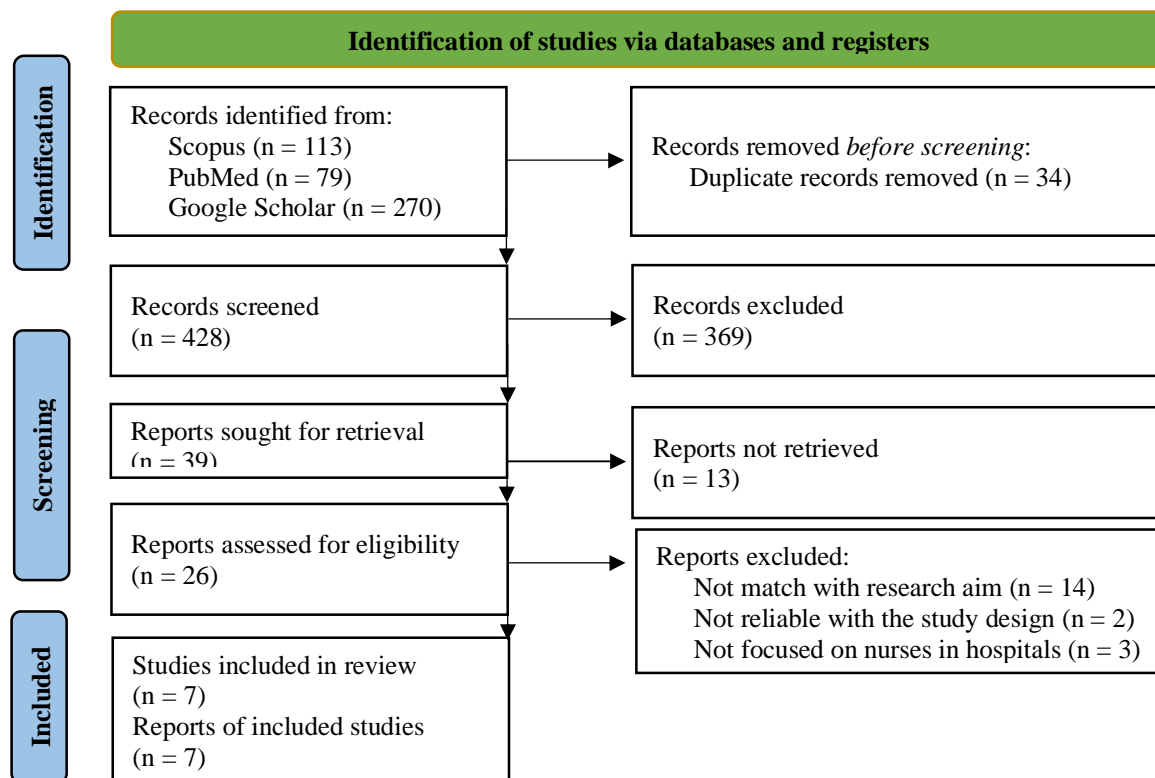
Mengingat pentingnya peran perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, maka dibutuhkan studi yang bertujuan untuk mengidentifikasi secara komprehensif faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit, yang hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit sehingga dapat dijadikan dasar bagi pengambilan keputusan, pengembangan intervensi, perumusan kebijakan, serta referensi bagi penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas layanan kesehatan.

## METODE

Studi ini adalah *systematic literature review* yang mengulas kembali suatu topik dengan menekankan pada pertanyaan tunggal yang telah dikenali secara sistematis, dinilai, dipilih dan disimpulkan menurut kriteria tertentu, berdasarkan bukti penelitian berkualitas tinggi yang relevan dengan pertanyaan penelitian.<sup>(11)</sup> Tahapan yang dilakukan yaitu mencari literatur yang relevan, memilih sumber spesifik, mengidentifikasi dan membuat *outline*. *Framework PICOC* digunakan untuk merumuskan konsep *review* (Tabel 1).

Tabel 1. *Framework PICOC*

<i>Population</i>	<i>Intervention</i>	<i>Comparison</i>	<i>Outcome</i>	<i>Context</i>
Perawat	Stres kerja	-	Faktor risiko terkait stres kerja	Studi di rumah sakit



Gambar 1. *PRISMA flow diagram* dalam pemilihan artikel

Literatur dirincikan berdasarkan kesesuaian dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yang digunakan yaitu artikel terbitan tahun 2020-2025 dan sesuai dengan kata kunci. Kriteria eksklusi adalah artikel tidak *full text*, tidak berbahasa Indonesia atau bahasa Inggris, bukan penelitian kuantitatif, dan tidak sesuai dengan tema. Literatur didapatkan melalui *Scopus*, *PubMed*, dan *Google Scholar* dengan kata kunci yang digunakan yaitu “*work stress*”, “*job stress*”, “*occupational stress*”, “*risk factors*”, “*determinant*”, “*nurses*”, dan “*nursing staff*”. Penggabungan kata kunci dilakukan menggunakan Boolean “*OR*” dan “*AND*” agar didapatkan sumber literatur yang relevan. Hasil total yang didapatkan dari kata kunci yaitu 462 artikel, lalu ditelaah menggunakan *PRISMA flow diagram* untuk pemilihan literatur yang terkumpul. Selanjutnya artikel yang ditemukan dibaca dengan cermat dan dilakukan penilaian kualitas artikel dengan instrumen dari JBI (*Joanna Briggs Institute*). Ada 26 artikel dikritisi dan diperoleh 7 artikel yang layak digunakan sebagai literatur (Gambar 1).

## HASIL

Hasil tinjauan literatur mengenai faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat disebabkan oleh berbagai macam faktor risiko. Terdapat dua puluh satu faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit yang teridentifikasi yaitu beban kerja, pengembangan karier, gaya manajemen, masa kerja, shift kerja, bekerja lembur, lingkungan fisik, kematian dan sekarat, kesiapan emosional, ketidakpastian pengobatan, konflik dengan dokter, masalah dengan rekan kerja, masalah dengan supervisor, masalah dengan pasien dan keluarga, konflik peran ganda, dukungan sosial, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, usia, dan status pernikahan (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil penelusuran artikel

No	Penulis	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Albelbeisi <i>et al.</i> , 2024 <sup>(12)</sup>	<i>Occupational stress and associated sources and risk factors among nurses in Gaza strip, Palestine: A cross-sectional survey</i>	Mengetahui terjadinya stress kerja pada perawat Palestina, dan sumber serta faktor risiko terkait.	<i>Cross-sectional</i> , dengan sampel 250 perawat dari delapan rumah sakit pemerintah.	Prevalensi tingkat stres kerja tinggi 964,8%). Sumber utama stres adalah terlalu banyak tanggung jawab dan pekerjaan, kekurangan staf, kurangnya promosi dan pengakuan, gaji yang tidak memadai, tekanan waktu, dan gaya manajemen. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perawat pria dengan gelar Magister atau Doktor dan mereka yang bekerja dengan shift bergilir mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Selain itu, partisipan yang bekerja lembur lebih rentan terhadap stres.
2.	Anggraini & Nanda, 2021 <sup>(13)</sup>	<i>Effects of social support toward working stress of the nurses of X hospital</i>	Mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja.	Eksplanatif dengan sampel 30 perawat ICU dan ICCU (11 pria dan 19 wanita).	Dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja perawat di RS X. Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja yang artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh, semakin rendah stres kerja yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.
3.	Grochowska <i>et al.</i> , 2022 <sup>(14)</sup>	<i>Stress-inducing factors vs. the risk of occupational burnout in the work of nurses and paramedics</i>	Mengetahui apakah dan bagaimana faktor stres memengaruhi terjadinya kelelahan kerja dalam pekerjaan perawat dan paramedis yang bekerja di berbagai entitas medis.	Survei diagnostik berbasis kuesioner. Sampel adalah 434 responden (220 perawat dan 214 paramedis), di departemen rumah sakit dan fasilitas perawatan dan pengobatan serta di departemen gawat darurat rumah sakit dan layanan ambulans.	Penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena occupational burnout (kelelahan kerja) di antara kelompok yang diteliti hanya memengaruhi pada perawat, sementara tidak berlaku pada paramedis yang diteliti. Stresor utama di antara perawat dan paramedis adalah tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi. Perawat terbebani oleh tuntutan yang berlebihan dan kerja shift, sementara paramedis sebagian besar terbebani oleh tugas yang berlebihan. Baik perawat maupun paramedis mengklaim bahwa pekerjaan mereka sering kali membuat stres, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental.
4.	Khoiriah, 2020 <sup>(15)</sup>	<i>Determinant factors of work stress risk in nurses at Rahman Rahim Sidoarjo Hospital</i>	Mengetahui faktor determinan risiko stres kerja pada perawat di RS Rahman Rahim Sidoarjo.	<i>Cross sectional</i> , dengan sampel jenuh semua perawat RS Rahman Rahim Sidoarjo yaitu 60 orang.	Sebagian perawat memiliki tingkat risiko stres kerja sedang (44 perawat atau 73,3%). Sebagian kecil perawat memiliki tingkat risiko stres rendah (11 perawat atau 18,3%). Tingkat risiko stres tinggi adalah 5 perawat (8,4%), dan tidak ditemukan perawat dengan tingkat risiko stres kerja yang tinggi. Determinan yang berperan penting terhadap risiko stres kerja adalah faktor jenis kelamin, kepribadian dan masa kerja.
5.	Mustakim <i>et al.</i> , 2022 <sup>(16)</sup>	Stres kerja pada perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono	Mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSPON Jakarta.	<i>Cross-sectional</i> , dengan sampel 56 perawat di instalasi rawat inap.	Sebanyak 39,3% responden mengalami stres kerja kategori berat. Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara usia ( $P=0,036$ ), status pernikahan ( $P=0,017$ ), lingkungan fisik ( $P=0,023$ ) dan dukungan sosial ( $P=0,004$ ) dengan kejadian stres kerja.
6.	Siswadi <i>et al.</i> , 2021 <sup>(17)</sup>	Faktor determinan stres kerja dan kinerja perawat	Menguji model determinan stres kerja dan kinerja perawat rumah sakit swasta di Kota Medan.	Eksplanatori, dengan sampel 160 perawat wanita di RS swasta tipe B di Kota Medan.	Ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja, ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat, ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat, dan ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat.
7.	Wijaya <i>et al.</i> , 2021 <sup>(18)</sup>	<i>Factors related to nurse's job stress at Hospital Type B Batam</i>	Mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di rumah sakit tipe B Batam.	<i>Cross sectional</i> , dengan sampel 193 perawat.	Lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja berat (57%) dari beban kerja berat (64,4%), kasus meninggal dan sekarat (68,4%), persiapan emosional tidak memadai (64,1%), ketidakpastian pengobatan (71,8%), konflik dengan dokter (73,9%), masalah dengan rekan kerja (70,7%), masalah dengan supervisor (70,8%) dan masalah dengan pasien dan keluarga (66,7%). Ada hubungan antara delapan faktor stres kerja terhadap stres kerja perawat. Faktor yang paling dominan memengaruhi stres kerja perawat adalah masalah dengan rekan kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *review*, terdapat 21 faktor yang diidentifikasi sebagai faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit, yaitu beban kerja, pengembangan karier, gaya manajemen, masa kerja, shift kerja, bekerja lembur, lingkungan fisik, kematian dan sekarat, kesiapan emosional, ketidakpastian pengobatan, konflik dengan dokter, masalah dengan rekan kerja, masalah dengan supervisor, masalah dengan pasien dan keluarga, konflik peran ganda, dukungan sosial, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, usia, dan status pernikahan.

Beban kerja merupakan faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit, yakni didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja, begitupun sebaliknya.<sup>(18-22)</sup> Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas dapat mengakibatkan kondisi fisik perawat menjadi mudah lelah dan tegang, sehingga memicu timbulnya stres kerja.<sup>(12,23)</sup> Beban kerja berlebih dapat disebabkan oleh desakan waktu, ketika setiap tugas diharapkan dapat secepat mungkin diselesaikan secara tepat dan cermat. Pada kondisi tertentu, waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja tinggi, namun apabila desakan waktu menyebabkan banyaknya kesalahan maka hal ini dapat memicu stres.<sup>(19)</sup> Selain itu, beban kerja disebabkan oleh kekurangan perawat dan tingkat pergantian staf yang tinggi, yang dapat membahayakan kemampuan perawat untuk memberikan layanan perawatan yang ahli dan berempati. Mayoritas perawat melaporkan bahwa terkadang mereka bekerja di waktu istirahat. Selain itu, aktivitas non-perawatan menambah beban mereka dan mengurangi waktu untuk merawat pasien.<sup>(21)</sup> Perawat yang mengalami stres kerja dengan adanya beban pekerjaan yang berat sebaiknya tidak ditambah lagi dengan beban lain di luar tugas sebagai perawat yang dapat memperberat stres kerjanya.<sup>(23)</sup>

Pengembangan karier termasuk ke dalam faktor risiko stres kerja, seperti kurangnya promosi dan pengakuan serta gaji yang tidak memadai.<sup>(12)</sup> Gaji yang kurang memuaskan berkaitan dengan status sebagai tenaga kontrak dengan gaji yang lebih sedikit walaupun memiliki beban kerja yang sama.<sup>(24)</sup> Badil & Rehman (2018) menyatakan bahwa gaji di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah juga sangat bervariasi. Maka, *turnover* perawat cenderung tinggi, yang dapat menyebabkan kekurangan staf, sehingga dapat menambah stres pada staf.<sup>(25)</sup> Kondisi ketika kemungkinan kecil pekerja mendapatkan promosi jabatan atau pengembangan karier dapat menimbulkan perasaan ketidakpastian pekerjaan atau *job insecurity* yang menjadi stressor di tempat kerja.<sup>(26)</sup>

Gaya manajemen yang buruk merupakan salah satu sumber stres kerja bagi perawat,<sup>(12,27)</sup> seperti kekhawatiran dengan kepemimpinan yang tidak responsif. Hubungan interpersonal dengan manajemen merupakan sumber stres yang signifikan.<sup>(28)</sup> Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat mengurangi stres kerja perawat dan niat untuk keluar dari pekerjaan, sehingga pemimpin dari perawat dapat menggunakan kombinasi kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam meminimalisir stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan kualitas layanan keperawatan. Pemimpin harus memperjelas nilai, tujuan, dan misi organisasi, mencoba untuk meningkatkan kepercayaan kepada karyawan, menghargai dan melindungi pekerja, mendukung pandangan dan saran yang diberikan, dan bersikap optimis mengenai masa depan.<sup>(29)</sup>

Pada penelitian Khoiriah (2020), perawat RSUD Rahman Rahim dengan masa kerja 1 tahun atau lebih cenderung memiliki tingkat risiko stres kerja yang lebih tinggi, yang disebabkan karena kelelahan yang akhirnya dapat meningkatkan risiko stres kerja.<sup>(15)</sup> Masa kerja berhubungan dengan stres kerja karena faktor kejenuhan bekerja. Pekerja dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun memiliki tingkat kejenuhan lebih tinggi, sehingga dapat memicu stres kerja.<sup>(30)</sup> Ardianti *et al.* (2022) melaporkan bahwa stres kerja berkorelasi terbalik dengan pengalaman kerja. Perawat dengan minim pengalaman lebih banyak mengalami stres kerja.<sup>(31)</sup> Baik masa kerja baru maupun lama dapat menyebabkan stres kerja karena pekerja dengan masa kerja baru memiliki beban untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan risiko kerja. Sedangkan masa kerja yang lama berkaitan dengan makin besarnya beban dan tanggung jawab. Rutinitas kerja yang monoton juga dapat menimbulkan kebosanan, ditambah kejenuhan akibat lingkungan kerja yang terbatas.<sup>(32)</sup>

Perawat dengan *shift* bergilir memiliki tingkat stres yang jauh lebih tinggi, karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan dan mempertahankan aktivitas harian, seperti aktivitas fisik, ketidakmampuan berpartisipasi dalam aktivitas sosial, peningkatan risiko kesehatan karena berkurangnya durasi tidur.<sup>(12)</sup> Studi tentang dampak stres jangka panjang pada perawat sangat sering menunjukkan kaitannya dengan masalah tidur dan insomnia. Hampir setengah dari perawat menderita kekurangan tidur akibat kerja *shift*.<sup>(14)</sup> Penelitian pada perawat Taiwan menunjukkan bahwa perawat dengan *shift* pagi tetap, memiliki tingkat stres yang lebih rendah.<sup>(33)</sup>

Albelbeisi *et al.* (2024) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja lembur lebih rentan terhadap stres.<sup>(12)</sup> Ini sejalan dengan temuan Kakemam *et al.* (2019) bahwa jam kerja berhubungan dengan stres terkait pekerjaan di bidang keperawatan. Tingkat stres dirasakan lebih tinggi pada perawat yang bekerja lembur. Biasanya perawat di Iran bekerja 44 jam per minggu dengan kebijakan baru yang diperkenalkan ke dalam sistem perawatan kesehatan yang melarang perawat bekerja lebih dari 12 jam sehari.<sup>(27)</sup> Perawat yang bekerja lembur terus-menerus sering mengalami stres kerja, tidak masuk kerja dan kondisi kesehatannya memburuk.<sup>(34)</sup> Maka penting dipertimbangkan total jam kerja per minggu sebagai upaya mengelola stres kerja.

Mustakim *et al.* (2022) menemukan adanya hubungan antara lingkungan fisik dengan stres kerja perawat.<sup>(16)</sup> Demikian pula Angwen (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan fisik dengan stres kerja. Bila lingkungan fisik tidak nyaman, maka stres kerja makin tinggi dan sebaliknya.<sup>(35)</sup> Kondisi lingkungan fisik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres adalah ruangan yang penuh, masalah ergonomi, polusi udara, kebisingan dan sebagainya.<sup>(36)</sup>

Penelitian pada perawat di Batam menunjukkan adanya hubungan antara kasus kematian dan sekarat dengan stres kerja perawat.<sup>(18)</sup> Penelitian di RSUD Labuang Baji Makassar menggambarkan bahwa kematian dan sekarat dapat menyebabkan stres sedang. Kematian pasien yang sering ditemui dapat menimbulkan stres dan sumber penderitaan bagi perawat.<sup>(37)</sup> Menurut Petit de Mange, kematian sering menimbulkan kecemasan yang dapat berdampak secara psikologis, fisik, sosial, dan spiritual terhadap perawat. Kecemasan terhadap kematian biasanya dikaitkan dengan kurangnya pengalaman dan pendidikan dalam menghadapi kematian yang tidak memadai.<sup>(38)</sup> Menurut Saleky *et al.* (2022), perawat memiliki simpati pada pasien, karena ingin memiliki kenangan

baik sebelum pasien meninggal, namun terkadang kecemasan dan ketidakmampuan secara emosional bisa menghambat peran perawat dan dapat memicu terjadinya stres kerja.<sup>(37)</sup>

Kesiapan emosional juga merupakan faktor risiko stres kerja pada perawat. Penelitian oleh Wijaya *et al.* (2021) menggambarkan bahwa lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja berat akibat persiapan emosional tidak memadai, seperti ketidakmampuan mengendalikan emosi dan bersikap sesuai layaknya seorang perawat harus bersikap.<sup>(37)</sup> Tugas perawat berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien, yang menuntut stamina emosional yang cukup. Namun terbatasnya jumlah perawat membuat keterbatasan waktu yang terbatas pula untuk pemenuhan aspek keperawatan mental emosional pasien, sehingga dapat memicu stres kerja pada perawat.<sup>(39)</sup>

Penelitian menggambarkan bahwa salah satu faktor yang paling dominan terhadap stres kerja perawat adalah ketidakpastian dalam pengobatan.<sup>(18)</sup> Penyebab dari kondisi ini adalah faktor-faktor termasuk ketidakpastian mengenai perawatan pasien, khususnya ketakutan melakukan kesalahan dalam merawat pasien, bertanggung jawab dengan pengalaman yang tidak memadai, dan takut dokter tidak hadir dalam keadaan darurat medis. Perawat baru sering tertekan untuk mengambil alih tugas ketika mereka belum siap. Kurangnya pengetahuan dan pengalaman membuat mereka frustrasi, karena merasa tidak dapat memberikan informasi yang benar kepada pasien. Terdapat perasaan tidak cukup terlatih untuk apa yang harus mereka lakukan dan terpapar bahaya kesehatan dan keselamatan sebagai peristiwa yang sangat menegangkan dimana sering terjadi di lingkungan kerja perawat.<sup>(40)</sup> Bila terjadi kekeliruan baik kecil maupun besar, perawat biasanya yang menjadi sering disalahkan oleh pasien karena perawat yang berhubungan langsung dengan pasien. Kurangnya informasi yang cukup dari dokter terkait kondisi medis pasien dapat membuat perawat takut melakukan kesalahan dalam merawat pasien sehingga dapat menyebabkan ketegangan maupun stres kerja.<sup>(41)</sup>

Wijaya *et al.* menemukan hubungan antara konflik dengan dokter dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Tipe B Kota Batam. Pada tatanan pelayanan kesehatan sering terjadi konflik antar tim. Konflik dalam pelayanan kesehatan sering terjadi karena ketidakharmonisan kolaborasi interprofesionalisme. Menurut Hariyati, komunikasi interprofesionalisme kurang berjalan karena seringkali terdapat tenaga kesehatan yang merasa lebih tinggi dalam suatu pelayanan kesehatan. Konflik interpersonal yang dialami perawat dapat dicegah dan diatasi dengan cara meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan kolaborasi interprofesionalisme serta peran pimpinan dalam memberikan solusi dan penyelesaian konflik dengan menjadi negosiator dan mediator dalam penyelesaian konflik.<sup>(18)</sup> Selain itu, tindak kekerasan verbal, ancaman secara verbal, kekerasan fisik, dan pelecehan seksual juga dapat terjadi pada perawat oleh salah satunya yaitu dokter yang dapat menyebabkan stres akut hingga kematian.<sup>(42)</sup>

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa masalah dengan rekan kerja merupakan salah satu faktor risiko dominan terhadap stres kerja.<sup>(18)</sup> Tindak kekerasan seperti kekerasan secara verbal, ancaman secara verbal, kekerasan fisik, dan pelecehan seksual juga dapat terjadi pada perawat oleh rekan kerjanya. Akibatnya dapat menyebabkan rasa sedih, kecewa, meninggalkan pekerjaan sebagai perawat karena takut dengan keselamatan kerjanya, mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, stres akut, gejala stres pasca trauma, penurunan produktivitas kerja, cedera fisik, dan kematian.<sup>(42)</sup> Dukungan rekan kerja dan interaksi yang baik dapat membantu mengurangi stres kerja.<sup>(43)</sup>

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa masalah dengan supervisor adalah salah satu faktor risiko dominan yang dapat menyebabkan stres kerja berat pada perawat.<sup>(18)</sup> Atasan juga dapat berpotensi sebagai pelaku tindak kekerasan pada perawat yang dapat menyebabkan stres kerja.<sup>(42)</sup> Dukungan sosial dapat mengontrol emosi negatif saat mendapatkan tekanan di tempat kerja.<sup>(44)</sup> Salah satunya adalah dukungan dari supervisor yang berperan dalam memberikan motivasi, perlindungan, dan instruksi sehingga pekerja merasa diperhatikan dan dilindungi.<sup>(13)</sup>

Masalah dengan pasien dan keluarga juga merupakan faktor risiko stres kerja pada perawat,<sup>(18)</sup> khususnya ketika keluarga pasien mengajukan tuntutan yang tidak masuk akal, ketika perawat disalahkan atas segala hal yang salah, sehingga perawat masuk dalam situasi sulit. Pada perawat baru, stres dapat terjadi ketika berhadapan dengan pasien dan keluarga pasien yang kasar.<sup>(40)</sup> Pasien dan keluarga pasien dapat berpotensi sebagai pelaku tindak kekerasan pada perawat yang dapat menyebabkan stres kerja.<sup>(42)</sup>

Beberapa studi menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin rendah pula stres kerja.<sup>(17,45)</sup> Konflik peran ganda (*work family conflict*) yaitu suatu bentuk konflik peran dalam diri yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.<sup>(46)</sup> Sebuah riset juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pekerja. Ini dapat disebabkan oleh tingginya komitmen dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, sehingga sebagai besar waktu dicurahkan untuk pekerjaan, yang akhirnya mengurangi waktu untuk keluarganya. Pekerja selalu bertanggung jawab dan berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ketika loyalitas pekerja sangat tinggi, namun beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, maka pekerja sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan sejawatnya, sehingga stres bertambah.<sup>(47)</sup>

Dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima perawat maka stres kerja akan semakin rendah. Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga termasuk pasangan hidup (suami atau istri), rekan kerja, dan atasan.<sup>(13)</sup> Sebuah studi melaporkan adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan. Kurangnya dukungan keluarga meningkatkan stres pada tingkat berat.<sup>(48)</sup> Dukungan dari pasangan hidup dapat mendorong individu lebih bersemangat untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.<sup>(49)</sup> Dukungan sosial dari rekan kerja dapat mengurangi dampak yang timbul akibat stres.<sup>(50)</sup> Rekan kerja memiliki hubungan interpersonal yang erat dengan karyawan. Kurangnya dukungan rekan kerja dapat membuat rasa terasingkan dan hilangnya motivasi bekerja.<sup>(44)</sup> Dukungan dari atasan juga dapat mengurangi dampak yang timbul akibat stres.<sup>(50)</sup> Pemimpin yang suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih minim stres. Bentuk dukungan dari atasan adalah mendengarkan masalah dengan penuh perhatian, baik masalah pribadi maupun pekerjaan, toleransi terhadap kesalahan, memberikan kepercayaan kepada individu bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tuntutan pekerjaan sehingga membangun kenyamanan lingkungan kerja.<sup>(13)</sup>

Perawat dengan gelar pascasarjana atau sarjana mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki gelar diploma.<sup>(12)</sup> Perawat yang lebih terdidik memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap karier mereka dan akan lebih kecewa bila ekspektasi tidak terpenuhi.<sup>(51)</sup> Namun sebuah penelitian di Iran menemukan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah memiliki tingkat stres yang lebih tinggi akibat keterbatasan kesempatan bagi perawat dengan tingkat pendidikan rendah, yang memiliki kontrol lebih sedikit terhadap pekerjaannya dan cenderung tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan.<sup>(27)</sup>

Jenis kelamin juga merupakan faktor risiko stres kerja pada perawat.<sup>(12,15)</sup> Perempuan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi, dimana stres dapat muncul sebagai akibat dari perubahan biologis, psikologis, dan sosial. Namun, studi lain menemukan bahwa perawat laki-laki memiliki risiko stres kerja yang lebih tinggi, mungkin karena rasio perawat laki-laki lebih banyak. Maka, perawat laki-laki mungkin mendapatkan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan.<sup>(15)</sup> Penelitian di Gaza Palestina, juga menunjukkan bahwa perawat laki-laki berisiko stres kerja lebih tinggi karena tanggung jawab pelayanan lebih cocok untuk perempuan di masyarakat timur dan keyakinan bahwa laki-laki lebih cocok ke dalam peran manajemen.<sup>(12)</sup>

Hasil penelitian Khoiriah (2020) menunjukkan bahwa perawat di RSUD Rahman Rahim Sidoarjo dengan tipe kepribadian A cenderung mempunyai risiko tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki tipe kepribadian B. Tipe kepribadian A cenderung agresif dan ambisius, umumnya tidak sabar, kompetitif, dan pikirannya selalu dipenuhi dengan tugas-tugas pekerjaan. Berbeda dengan tipe kepribadian A, untuk tipe kepribadian B cenderung memiliki sikap yang lebih sabar, tidak begitu ambisius, lebih suka bersenang-senang atau bersantai dibandingkan dengan memamerkan kemampuannya.<sup>(15)</sup> Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Sa'idah *et al.* (2018) menggambarkan bahwa sebagian besar staf yang memiliki tipe kepribadian B mengalami stres kerja ringan dan tidak mengalami stres kerja. Di sisi lain, staf dengan tipe kepribadian A lebih banyak mengalami stres kerja sedang dan berat.<sup>(52)</sup>

Mustakim *et al.* (2022) menemukan adanya hubungan antara usia dengan stres kerja. Semakin tinggi kelompok usia maka semakin sedikit prevalensi stres kerja kategori berat.<sup>(16)</sup> Ardianti *et al.* (2022) mendapati bahwa kelompok usia yang paling mendominasi mengalami stres kerja yaitu 26-37 tahun.<sup>(31)</sup> Ibrahim *et al.* (2016) menemukan bahwa pekerja yang berumur <40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja, karena kategori tua lebih memiliki kemampuan dalam mengendalikan stres.<sup>(32)</sup> Namun Devi *et al.* (2023) menunjukkan bahwa semakin tua perawat, maka semakin tinggi stres kerja yang dialaminya.<sup>(53)</sup> Zulkifli *et al.* (2019) menggambarkan bahwa faktor usia membuat pekerja yang rerata berumur >40 tahun lebih rentan mengalami gejala stres kerja karena semakin tua semakin lemah fisik dan mental mereka dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, juga karena perusahaan kurang mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas berlebih yang diberikan kepada pekerja yang berusia <40 tahun.<sup>(54)</sup> Kategori umur tua yang mengalami stres berat dapat diakibatkan karena kondisi fisik yang semakin menurun yang disebabkan oleh faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya.<sup>(32)</sup>

Status pernikahan juga merupakan faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit. Hendy *et al.* (2021) menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh status perkawinan. Perawat yang sudah menikah memiliki peran dalam keluarga dan pekerjaan yang berbeda. Ketika peran tersebut saling bertentangan, beban psikologis akan muncul sehingga tingkat stres meningkat.<sup>(55)</sup> Sejalan dengan penelitian tersebut, studi oleh Mustakim *et al.* (2022) menggambarkan bahwa status pernikahan dapat berdampak pada kondisi stres seseorang karena dipicu konflik pekerjaan dengan keluarga. Selain itu, semakin lama usia pernikahan maka toleransi terhadap masalah pernikahan akan semakin besar, sehingga masalah yang muncul tidak dibawa dalam pekerjaan.<sup>(16)</sup>

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu seluruh artikel yang dianalisis menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hanya dapat menggambarkan hubungan asosiasi antar variabel pada satu waktu tertentu dan tidak dapat menjelaskan hubungan kausal antara faktor risiko dengan stres kerja pada perawat. Selain itu, 3 dari 7 artikel yang dianalisis memiliki jumlah subyek penelitian <100 perawat, yang dapat memengaruhi kekuatan statistik dan keterwakilan data, sehingga hasilnya perlu diinterpretasikan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam agar dapat memperkuat temuan.

## KESIMPULAN

Stres kerja pada perawat di rumah sakit disebabkan oleh berbagai macam faktor risiko. Terdapat 21 faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit yang teridentifikasi yaitu beban kerja, pengembangan karier, gaya manajemen, masa kerja, shift kerja, bekerja lembur, lingkungan fisik, kematian dan sekarat, kesiapan emosional, ketidakpastian pengobatan, konflik dengan dokter, masalah dengan rekan kerja, masalah dengan supervisor, masalah dengan pasien dan keluarga, konflik peran ganda, dukungan sosial, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, usia, dan status pernikahan. Oleh karena itu, sebaiknya rumah sakit menerapkan manajemen stres secara komprehensif pada perawat dengan melibatkan berbagai pihak seperti manajemen rumah sakit, tim medis, dan keluarga perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dartey AF, Tackie V, Worna Lotse C, Dziwornu E, Affrim D, Delanyo Akosua DR. Occupational stress and its effects on nurses at a health facility in Ho Municipality, Ghana. *SAGE Open Nurs.* 2023;9(1):1–11.
2. Werke EB, Weret ZS. Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Front Public Health.* 2023;11.
3. Schulz M, Damkröger A, Voltmer E, Löwe B, Driessen M, Ward M, et al. Work-related behaviour and experience pattern in nurses: Impact on physical and mental health. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2011;18(5):411–7.
4. Tsegaw S, Getachew Y, Tegegne B. Determinants of work-related stress among nurses working in private and public hospitals in Dessie City, 2021: Comparative cross-sectional study. *Psychol Res Behav Manag.* 2022;15:1823–35.
5. Wahyu, A DC. Hubungan tingkat stress kerja perawat terhadap mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Report. 2015;8(1):62-68.



6. Urip E, Yusuf ZK, Pakaya N. Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang interna RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. *Jurnal Keperawatan Gorontalo*. 2015;18(2):42-48.
7. Yana D. Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo tahun 2014. *Jurnal ARSI*. 2015;1(2):107-15.
8. Leung MY, Chan YS, Yuen KW. Impacts of stressors and stress on the injury incidents of construction workers in Hong Kong. *J Constr Eng Manag*. 2010 Oct 1;136(10):1093-103.
9. Lady L, Susihono W, Muslihati A. Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*. 2017 Oct;3(1b):191-7.
10. Kamaludin, Hidayat W. Manajemen stres kerja. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*. 2024;8(12):513-23.
11. Randolph JJ. A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 2009;14(13):1-13.
12. Albelbeisi AH, Al-amoudi SM, Anabri A, Obaid HA, Alijla F, Kakemam E. Occupational stress and associated sources and risk factors among nurses in Gaza strip, Palestine: A cross-sectional survey. *Nurs Open*. 2024 Aug 1;11(8).
13. Anggraini IP, Prima Nanda D. Effects of social support toward working stress of the nurses of X Hospital. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2021;10(1):1127-37.
14. Grochowska A, Gawron A, Bodys-Cupak I. Stress-inducing factors vs. the risk of occupational burnout in the work of nurses and paramedics. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 May 1;19(9).
15. Khoiriah IN. Determinant factors of work stress risk in nurses at Rahman Rahim Sidoarjo Hospital. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 2020 Apr;9(1):73-80.
16. Mustakim, Andini ELN, Sofiany IR. Stres kerja pada perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 2022 Jun;17(2):48-56.
17. Siswadi Y, Radjono R, Tupti Z, Jufrizen J. Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2021 Apr 30;22(1):17-34.
18. Wijaya ER, Yasman Y, Dachriyanus. Factors related to nurse's job stress at Hospital Type B Batam. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. 2021;6(4):2021.
19. Sunarti E, Supriyati, Junaidi. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana ruang rawat inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 2021 Mar;3(1):20-7.
20. Melo A V, Kawatu PAT, Tucunan AAT. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. *Jurnal KESMAS*. 2019 Nov;8(7):359-65.
21. AbuRuz ME. A comparative study about the impact of stress on job satisfaction between Jordanian and Saudi Nurses. *Eur Sci J*. 2014 Jun;10(17):162-72.
22. Milutinović D, Golubović B, Brkić N, Prokeš B. Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. *Arh Hig Rada Toksikol*. 2012 Jun 1;63(2):171-80.
23. Rewo KN, Puspitasari R, Winarni LM. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RS Mayapada Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*. 2020;18(2):38-42.
24. Fuada N, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat kamar bedah di instalasi bedah sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2017 Oct;5(5):255-63.
25. Badil, Rehman RU. Association of working experience and salary with occupational stress among nurses. *Journal of the Dow University of Health Sciences Karachi*. 2018;12(1):13-6.
26. Lubis SRH. Pengukuran faktor psikososial terhadap stres kerja pada penjahit konveksi home industry. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2022 Jan 29;11(2):101-10.
27. Kakemam E, Raeissi P, Raoofi S, Soltani A, Sokhanvar M, Visentin D, et al. Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemp Nurse*. 2019;55(2-3):237-49.
28. Kellow J. Exploring types and sources of stress in emergency nursing. Canada: University of Manitoba; 2000.
29. Pishgooie AH, Atashzadeh-Shoorideh F, Falcó-Pegueroles A, Lotfi Z. Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *J Nurs Manag*. 2019;27(3):527-34.
30. Salsabila NQ, Situngkir D, Millah I, Kusumaningtiar DA, Sangadji NW, Rusdy MDR. Work period and work shifts associated with work stress in inpatient nurses at Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate North Maluku year 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman*. 2023 Jun;5(1):41-54.
31. Ardianti RD, Kamil H, Marthoenis. The relationship of age, income, and mental workload of nurses with work stress in general hospital. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. 2022;6(8):71-3.
32. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja factory 2 PT. Maruki International Indonesia Makassar tahun 2016. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*. 2016;8(1):60-8.
33. Torquati L, Mielke GI, Brown WJ, Burton NW, Kolbe-Alexander TL. Shift work and poor mental health: a meta-analysis of longitudinal studies. *Am J Public Health*. 2019 Nov;109(11):E13-20.
34. Suprpto. Faktor stres kerja perawat yang berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan di instalasi rawat darurat RS Daerah Salewangan Kabupaten Maros. *JKSHSK*. 2016 Jun;1(1):855-64.
35. Angwen DG. Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2017;6(2):577-86.
36. NIOSH. 99-101. *STRESS At Work*. 1999.
37. Saleky AA, Damayanti R, Afrida, Wabula I. Faktor penyebab stres perawat IGD. *Lentora Nursing Journal*. 2022 Jan 8;3(1):22-30.
38. Brisley P, Wood LM. The impact of education and experience on death anxiety in new graduate nurses. *Contemp Nurse*. 2014 Dec 17;17(1-2):102-8.
39. Dalri RDC de MB, Silva LA da, Mendes AMOC, Robazzi ML do CC. Nurses' workload and its relation with physiological stress reactions. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2014;22(6):959-65.

40. Damit AR. Identifying sources of stress and level of job satisfaction amongst registered nurses within the first three years of work as a registered nurse in Brunei Darussalam. Australia: Queensland University of Technology; 2007.
41. Ratnaningsih T, Nisak K, Peni T. Hubungan tingkat stres kerja dengan perilaku caring perawat di ruang HCU Covid-19 RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. In: Prosiding Nasional FORIKES 2022: Pembangunan Kesehatan Multidisiplin. Ponorogo: FORIKES; 2022. p. 94–100.
42. Christlevica M, Joan GA, Ricky D. Pengalaman kekerasan pada perawat instalasi gawat darurat. Jurnal Skolastik Keperawatan. 2016;2(1):20–35.
43. Prastyo TM, Stella S, Lannasari. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada perawat kamar operasi Rumah Sakit X di Jakarta Tahun 2023. Jurnal Kesehatan Tambusai. 2024 Jun;5(2):2567–82.
44. Akbar MT, Soetjningsih CH. Dukungan sosial rekan kerja dan atasan dengan burnout pada aparatur sipil negara. Bulletin of Counseling and Psychotherapy. 2022 Nov;4(3):814–22.
45. Sinulingga TH br, Wijono S. Konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita yang sudah menikah di PT X. Jurnal Cakrawala Ilmiah. 2023 Oct;3(2):367–78.
46. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review. 1985 Jan;10(1):76–88.
47. Burhanuddin TD, Sjahruddin H, Mus AbdM. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. Jurnal Organisasi dan Manajemen. 2018 Aug 26;(1):1–18.
48. Basar AR, Mahmudah RL, Kartiningrum ED. Analisis dukungan keluarga terhadap stres kerja tenaga kesehatan di RSUD Waru Kab. Pamekasan. Jurnal Ilmiah Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit. 2024 Feb;16(1):48–59.
49. Greenglass E, Fiksenbaum L, Eaton J. The relationship between coping, social support, functional disability and depression in the elderly. Taylor & Francis. 2006 Mar;19(1):15–31.
50. Katz D, Kahn RL. The social psychology of organizations. Oxford Journals. 1979 Jun;57(4):1413–5.
51. Ayivi-Guédéhoussou N. The determinants of job satisfaction among nurses, midwives, and auxiliary nurses in health clinics: The case of Bénin, West Africa. 2016;8(2):72–78.
52. Sa'idah N, Ekawati, Widjasena B. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2018;6(2):94–102.
53. Devi K, Hananingrum P, Wahyudiono YDA. Why does work stress occur in nurses? The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. 2023 Apr;12(1):95–103.
54. Zulkifli, R ST, Akbar SA. Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan service well company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2019 Jun 24;5(1):46–61.
55. Hendy A, Abozeid A, Sallam G, Fattah HAA, Reshia FAA. Predictive factors affecting stress among nurses providing care at COVID-19 isolation hospitals at Egypt. Nurs Open. 2021;8:498–505.