

HUBUNGAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS BHAYANGKARA TK.III BANJARMASIN

The Relationship Between Job Stress And Nurse Performance At Bhayangkara Hospital Level III Banjarmasin

Diana Maria Sativa^{1*}, Subhannur Rahman¹, RR Dwi Sogi Sri Redjki², Mohammad Basit¹

¹Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan

²Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Humaniora
Universitas Sari Mulia

*Korespondensi : dianamariasativa52@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job stress and nurse performance at Bhayangkara Hospital Level III, Banjarmasin. This study employed a quantitative observational method with a cross-sectional design. The sample size was 61 respondents, using purposive sampling. This study obtained a p-value of 0.000 < 0.05, indicating a significant relationship between job stress and nurse performance at Bhayangkara Hospital Level III. III Banjarmasin. This study shows that the majority of nurses at Bhayangkara Hospital Level III Banjarmasin experience moderate work stress and have adequate performance. Spearman Rank test results indicate a significant relationship between work stress and nurse performance ($p < 0.05$). This indicates that the higher the level of work stress experienced by nurses, the lower their performance tends to be. Therefore, managing work stress is crucial for improving nurse performance and the quality of nursing services.

Keywords: Nurse, Performance, Work Stress

ABSTRAK

Stres kerja merupakan respon yang timbul terhadap adanya suatu kendala, baik itu yang tertekan dalam menghadapi pekerjaan, serta tuntutan dari lingkungan kerja, dimana hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan rancangan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden dengan teknik pengambilan sampel porpusive sampling. Penelitian ini diperoleh nilai p-Value 0,000 < 0,05 artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin mengalami stres kerja pada kategori sedang dan memiliki kinerja pada kategori perasaan cukup. Hasil uji statistik Spearman Rank menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka kinerja perawat cenderung menurun, sehingga pengelolaan stres kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

Kata kunci: Kinerja perawat, Stres, Kerja

PENDAHULUAN

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensi terjadinya stres, Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ada. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Eva, Kartika, et al.,(2025). Hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Menurut teori Yerkes dan Dodson(1908), hubungan antara stres dan kinerja membentuk kurva U terbalik, di mana kinerja akan meningkat seiring bertambahnya stres sampai titik optimal, namun setelahnya akan menurun jika stres menjadi berlebihan. Artinya, stres dalam kadar tertentu dapat bersifat positif (eustress), namun jika melewati ambang batas toleransi individu, maka akan berdampak negatif pada kinerja (Luthans, 2021). Penelitian oleh Nasrullah et al. (2023) menyatakan bahwa 68% perawat yang mengalami tingkat stres tinggi memiliki kinerja rendah, yang ditandai dengan penurunan kualitas interaksi dengan pasien, kesalahan administrasi, dan penurunan akurasi pemberian obat.

Secara global, stres kerja pada tenaga kesehatan telah menjadi perhatian serius. Menurut World Health Organization (WHO, 2023), lebih dari 40% tenaga kesehatan di seluruh dunia, terutama perawat, mengalami stres kerja kronis yang memengaruhi performa dan kesehatan mental mereka. (WHO, 2023) mencatat bahwa faktor seperti pandemi, kekurangan staf, dan beban pasien yang meningkat merupakan penyebab utama meningkatnya stres dalam sektor kesehatan. Di wilayah Asia Tenggara, termasuk Indonesia, beban kerja yang tinggi serta kurangnya fasilitas pendukung menjadi tantangan besar dalam menurunkan angka stres kerja di rumah sakit.

Di Indonesia sendiri, data dari Kementerian Kesehatan (2024) menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga perawat mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi. Survei nasional oleh Pusat Kebijakan dan Manajemen Kesehatan UGM (PKMK UGM, 2023) juga menemukan bahwa 53,8% perawat rumah sakit mengeluhkan stres akibat beban kerja dan kurangnya dukungan institusi, serta adanya konflik peran dan ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dengan penghargaan yang diterima. Stres ini berdampak pada kinerja, terutama dalam bentuk absensi tinggi, keterlambatan dalam pelayanan, dan penurunan empati terhadap pasien. Stres kerja pada perawat menjadi ancaman dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Di Kalimantan Selatan, fenomena stres kerja juga menjadi masalah yang cukup serius. Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan (2023), sekitar 45% tenaga keperawatan melaporkan mengalami stres kerja dengan tingkat sedang hingga berat. Wilayah perkotaan seperti Banjarmasin dan Banjarbaru mencatat tingkat stres kerja tertinggi, yang dipengaruhi oleh kepadatan pasien, keterbatasan staf, dan ketegangan dalam hubungan kerja antar tim. Penelitian lokal oleh Rahmawati, et al (2023) menyebutkan bahwa 58% perawat di beberapa rumah sakit di Banjarmasin mengalami gejala stres kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan ketelitian kerja.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada perawat dengan hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk.III Banjarmasin sebanyak 10 responden di dapatkan bahwa ada 7 dari 10 responden yang mengatakan mengalami stres kerja dikarenakan selain menjadi seorang Perawat di bebaskan untuk melakukan tugas pokok utama Polri, kurangnya sumber daya dalam unit kerja juga mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu, lama bekerja juga mempengaruhi kinerja perawat dikarenakan beberapa sdm resign dan ada perawat baru yang harus dibimbing oleh

perawat senior. Selain itu Adapun 3 orang responden lainnya mengatakan tidak begitu mengalami stres kerja dikarenakan dari individu responden bisa memanejemen kinerja sehingga jarang terjadi stres dalam lingkungan kerjanya. Dalam konteks profesi perawat, stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja tidak teratur (shift), kurangnya dukungan dari atasan, konflik dengan rekan kerja, serta tekanan emosional akibat beban tanggung jawab terhadap keselamatan pasien (Khamisa et al., 2023). Stres kerja (occupational stress) merupakan respons fisiologis dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya (Robbins & Judge, 2022).

Kerja Stres dapat timbul dikarenakan beban kerja yang berlebih di tempat kerja, kesulitan dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerja seseorang. Beban kerja sebaiknya sebanding dengan keterampilan yang dimiliki. Beban yang terlalu rendah ataupun tinggi, mengakibatkan produktivitas kerja rendah. Stres kerja yang dialami perawat di rumah sakit akan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Stres yang dialami perawat dan ketidakmampuan penanganannya, dapat mengakibatkan tindakan yang salah dalam merawat, tidak peduli dan mengancam keselamatan pasien (Budiyanto, 2019 dalam Anisa 2023). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk.III Banjarmasin. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar atau *outcome* dalam memberikan pelayanan khususnya untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat dan mutu pelayanan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan rancangan *cross-sectional* (studi potong lintang). Rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan rancangan *cross-sectional* (studi potong lintang). Rancangan penelitian *cross-sectional* adalah penelitian dimana peneliti mengukur data variabel independen dan dependen yang menjadi objek penelitian, yang diukur dan dikumpulkan secara simultan atau hanya sekali pada satu waktu. Rancangan *cross-sectional* digunakan karena pengukuran stres kerja (variabel bebas) dan kinerja perawat (variabel terikat) dilakukan secara bersamaan untuk melihat apakah ada hubungan atau tidak antara keduanya (Yunitasari et al., 2020).

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dan sering juga disebut total populasi, yaitu di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pertimbangan peneliti memilih metode ini adalah karena metode ini memungkinkan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 61 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan 2 kuesioner yang terdiri dari kuesioner stres kerja dengan 10 item pertanyaan dan kuesioner stres menggunakan PSS-10 (*Peceived Stress Scale*). Analisis data dilakukan secara bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* untuk menilai hubungan stres kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Universitas Sari Mulia dengan nomor 060/KEP-UNISM/XII/2025, sehingga pelaksanaannya telah memenuhi prinsip-prinsip etika penelitian kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n = 61)

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
20-30 tahun	24	39,3
31-40 tahun	37	60,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	34,4
Perempuan	40	65,6
Tingkat Pendidikan		
DIII Keperawatan	32	52,5
Sarjana Keperawatan	6	9,8
Ners	23	37,7

Berdasarkan tabel 1, dari 61 responden, kelompok usia paling banyak rentang usia 31-40 tahun sebanyak 37 orang (60,7%). Responden didominasi perempuan sebanyak 40 orang (65,6%). Tingkat pendidikan terbanyak pada kategori Diploma (DIII Keperawatan) sebanyak 32 orang (52,2%). Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa rentang usia tertinggi saat dilakukan penelitian yaitu sebanyak 60,7 % pada rentang usia (31-40 tahun) yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 60,7% dari total 61 responden (100%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Putri dan Handayani (2019) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat berada pada rentang usia 25–40 tahun karena merupakan usia produktif dengan kondisi fisik yang baik, kemampuan adaptasi kerja yang tinggi, serta memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh Sari et al. (2020) juga menyebutkan bahwa perawat pada usia dewasa awal hingga dewasa madya mendominasi tenaga keperawatan di rumah sakit dan memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin responden pada saat dilakukan penelitian dengan jumlah terbanyak adalah perempuan, yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 65,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Putri dan Handayani (2019) yang menyatakan bahwa sebagian besar tenaga perawat di rumah sakit berjenis kelamin perempuan, karena profesi keperawatan dianggap lebih sesuai dengan sifat keibuan, empati tinggi, serta kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Selain itu, penelitian oleh Sari et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa dominasi perawat perempuan dalam pelayanan kesehatan berkaitan dengan kemampuan mereka dalam memberikan asuhan keperawatan yang holistik dan penuh perhatian terhadap pasien. Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan responden pada saat dilakukan penelitian dengan jumlah terbanyak adalah DIII Keperawatan, yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 52,5%. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sari dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit memiliki latar belakang pendidikan DIII Keperawatan, karena jenjang pendidikan ini merupakan jalur pendidikan vokasional yang paling banyak menghasilkan tenaga perawat siap kerja.

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, yaitu stres kerja dan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. Gambaran distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Analisa Univariat Stres Kerja dan Kinerja Perawat

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase %
Stres Kerja		

0-10 (Ringan)	14	23
11-20 (Sedang)	27	44,3
21-30 (Berat)	20	32,8
Kinerja Perawat		
0-10 (Kurang)	17	27,9
11-20 (Cukup)	25	41,0
21-30 (Baik)	19	31,1

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar stres kerja responden yang tertinggi berada pada kategori sedang sebanyak 27 orang (44,3%). Kinerja responden tertinggi berada dalam kategori cukup yaitu 25 responden (41,0%).

Hasil penelitian mengenai stres kerja responden yang tertinggi berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja yang masih dalam tingkat moderat, yang umumnya disebabkan oleh beban kerja, tuntutan tanggung jawab, tekanan waktu, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Sasmita (2019) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit mengalami stres kerja pada kategori sedang, karena perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi namun masih mampu mengelolanya dengan mekanisme koping yang cukup baik. Selain itu, penelitian oleh Putri et al. (2020) juga menemukan bahwa mayoritas perawat berada pada tingkat stres kerja sedang, yang dipengaruhi oleh faktor beban kerja, shift kerja, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Hasil penelitian mengenai kinerja perawat responden yang tertinggi berada pada kategori kinerja cukup, yaitu sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 41%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek kinerja yang perlu ditingkatkan agar mencapai kategori kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail et al (2023) yang menyatakan bahwa sebagian besar kinerja perawat berada pada kategori cukup hingga baik, dan dipengaruhi oleh faktor stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja.

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. III Banjarmasin. Uji statistik yang digunakan adalah *Spearman Rank* untuk melihat signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis bivariat selengkapnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Analisa Bivariat Stres Kerja dan Kinerja Perawat (n=61)

Stres Kerja	Kinerja Perawat						Σ	%
	Ringan		Cukup		Baik			
	F	%	F	%	F	%		
Rendah	8	13,1	5	8,2	1	1,6	14	23
Sedang	6	9,8	16	26,2	5	8,2	27	44,3
Berat	3	4,9	4	6,6	13	21,3	20	32,8
Total	17	27,9	25	1	19		61	100
P Value= 0.000								

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa dari 61 responden di RS

Bhayangkara Tk. III Banjarmasin tahun 2025 didapatkan bahwa hasil analisis stres kerja dengan kinerja perawat paling banyak adalah stres kerja dengan kategori cukup sebanyak 25 responden (41,0%) dengan jumlah kinerja perawat dengan yang paling banyak 27 (44,3%) responden pada kategori sedang. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk.III Banjarmasin.

Penelitian lain oleh Hasyim et al. (2025) turut memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. Stres kerja yang dialami perawat dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan, ketepatan tindakan, serta keselamatan pasien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Saprita (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap, di mana perawat yang mengalami stres kerja sedang hingga tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Selain itu, penelitian oleh Nurhayati et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, terutama dalam aspek ketepatan tindakan, komunikasi terapeutik, dan dokumentasi asuhan keperawatan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat. Stres kerja merupakan respon fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan individu. Stres yang berada pada tingkat ringan hingga sedang masih dapat bersifat positif (eustress) karena mampu meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan semangat kerja, apabila stres berlangsung terus-menerus dan tidak dikelola dengan baik, maka akan berubah menjadi distress yang berdampak negatif terhadap kinerja. Perawat yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, serta gangguan dalam pengambilan keputusan klinis, sehingga dapat memengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang secara nyata berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Tingkat stres kerja yang dialami perawat, baik pada kategori ringan, sedang, maupun berat, dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan klinis, menjaga konsentrasi, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu perawat, tetapi juga perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian beban kerja yang seimbang, dukungan supervisi yang efektif, serta program peningkatan kesejahteraan dan kesehatan mental perawat.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat dalam penelitian ini memperkuat teori bahwa kondisi psikologis perawat memiliki peran penting terhadap kualitas kinerja dan mutu pelayanan kesehatan. Pengelolaan stres kerja melalui dukungan manajemen, pembagian beban kerja yang seimbang, peningkatan kompetensi, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan agar perawat mampu mengendalikan stres secara adaptif dan meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan berkualitas.

KESIMPULAN

Sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada kategori sedang akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti beban kerja, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, dan tekanan waktu, namun masih mampu mengelola stres dengan mekanisme koping yang dimiliki meskipun tetap berpotensi meningkat menjadi stres berat apabila tidak ditangani; di sisi lain, kinerja perawat sebagian besar berada pada kategori cukup yang menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan sesuai standar pelayanan keperawatan tetapi belum optimal karena dipengaruhi oleh faktor seperti stres kerja dan beban kerja; serta berdasarkan uji statistik Spearman Rank diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja cenderung menurun dan sebaliknya, sehingga pengelolaan stres kerja secara efektif menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa. (2023). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. Jakarta: Salemba Medika.
- Budiayanto. (2019). Manajemen stres kerja dalam pelayanan kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Eva, Kartika, et al. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 28(1), 45–52.
- Khamisa, N., et al. (2023). Work-related stress among nurses: Causes and effects. *Journal of Nursing Management*, 31(2), 210–218.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nasrullah, et al. (2023). Hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(2), 120–128.
- Nurhayati, et al. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan. *Jurnal Kesehatan*, 15(1), 67–74.
- Pusat Kebijakan dan Manajemen Kesehatan UGM. (2023). Survei nasional stres kerja tenaga kesehatan di Indonesia. Yogyakarta: PKMK UGM.
- Rahmawati, Yusuf, & Isnawati. (2023). Stres kerja perawat di rumah sakit Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Kalimantan*, 5(1), 33–40.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- World Health Organization. (2023). Health workforce and occupational stress report. Geneva: WHO.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.
- Kemenkes RI. (2019). Pedoman Pelayanan Kefarmasian Pada Hipertensi.