

**Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Perawat di
Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta Timur**
*The Relationship between Occupational Factors with Work-Related Stres on Nurses in
Pondok Kopi Islamic Hospital, East Jakarta*

Haris Muzakir¹, Azizah Fajar Islam¹

¹Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Jalan Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12130, Indonesia
E-mail Korespondensi: haris.muzakir@uhamka.ac.id

ABSTRACT

Nurses have an essential task and important role in hospital services. The increase in hospital services will affect the performance of nurses. Nurses are required to do quality work and provide professional services to patients. Nurses have more medical actions than other medical workers. This condition gives nurses more significant work pressure and increases stress levels. This study aims to determine the relationship between work factors and work stress experienced by nurses. The type of research is a quantitative research using a cross-sectional approach. The population in this study were nurses who worked in Pondok Kopi Islamic Hospital, East Jakarta. The total population in this research is 191, and the samples taken were 125 people. This study used a cross-sectional approach. The results showed that 53 nurses (42.4%) experienced work stress, and 72 (57.6%) did not experience work stress. The bivariate analysis results show a significant association between job demands, social support, interpersonal relationships, roles and organisational changes with job stress. There is also an insignificant association between control over work and job stress.

Keywords: Nurses, occupational factors, work-related stress

ABSTRAK

Perawat memiliki tugas penting dalam pelayanan di rumah sakit, sehingga perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit. Peningkatan kebutuhan rumah sakit akan mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan memberikan pelayanan yang profesional kepada pasien. Perawat memiliki tindakan medis yang lebih banyak dibanding pekerja medis lainnya. Hal ini tentu saja membuat perawat memiliki tekanan kerja yang lebih besar sehingga perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor pekerjaan dengan stres kerja yang dialami oleh perawat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan yang menggunakan metode pendekatan menggunakan potong lintang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta Timur yang berjumlah 191 orang dan sampel yang diambil berjumlah 125 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan potong lintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja berjumlah 53 (42,4%) dan yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 72 (57,6%). Dari hasil analisis bivariat, terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran dan perubahan dalam organisasi dengan stres kerja dan terdapat juga hubungan yang tidak signifikan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja.

Kata kunci: Faktor Pekerjaan, perawat, stres kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia pelayanan kesehatan yang bersifat kuratif dan juga rehabilitatif, serta layanan tersebut berlaku untuk seluruh masyarakat. Hal ini sesuai dengan definisi dari *World Health Organization (WHO)* yang mendefinisikan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan medis dan sosial terintegrasi untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, baik itu kuratif dan rehabilitatif (1). Kebutuhan pelayanan kesehatan di masyarakat saat ini meningkat, sehingga kebutuhan terhadap rumah sakit juga semakin meningkat. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka rumah sakit bersifat padat karya, karena dalam operasionalnya rumah sakit melibatkan banyak pekerja, baik itu pekerja medis maupun pekerja non medis. Salah satu pekerja medis yang bekerja di rumah sakit adalah perawat (2). Perawat memiliki tugas penting dalam pelayanan di rumah sakit, karena perawat memiliki presentasi yang sangat besar serta peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit (2). Peran perawat di rumah sakit dapat menimbulkan stres. Tingkat stres yang tinggi di antara para perawat terjadi karena hubungan antara dukungan dengan rekan kerja, sosial dan iklim kerja di rumah sakit (3).

Peningkatan kebutuhan rumah sakit akan mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan memberikan pelayanan yang profesional kepada pasien. Hal ini sesuai dengan penjelasan Eva Susanti yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan perawat meningkat karena perawat harus meningkatkan pelayanan Kesehatan (4). Selain bersikap professional, perawat juga harus mengerti emosi dan perasaan pasien yang dirawat. Anggit Kurniasih menyatakan bahwa perawat ketika melakukan tindakan medis keperawatan, tidak hanya bersikap secara professional semata, namun juga perawat harus menunjukkan sensitivitas emosional ketika menangani seorang pasien (5).

Tuntutan pekerjaan perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit, menjadi sangat tinggi karena perawat memiliki berbagai tindakan medis ketika merawat pasien. Tindakan-tindakan medis tersebut tentu saja memiliki bahaya tidak hanya pada pasien namun juga pada perawat. Ramdan tahun 2018 menyatakan bahwa bahaya yang muncul dari tindakan medis perawat yaitu bahaya biologis, mekanik, ergonomik dan fisik (2). Selain bahaya-bahaya tersebut, potensi bahaya lain bagi perawat adalah bahaya psikologis. Bahaya Psikologis akan menyebabkan dampak bagi perawat seperti stres, depresi, cemas. Meily Kurniawidjaja pada tahun 2015 menyatakan bahwa rekognisi bahaya kesehatan di tempat kerja dapat menyebabkan keluhan psikologis atau gangguan psikosomatis (6).

Stres di tempat kerja merupakan dampak dari bahaya psikologis yang muncul dilingkungan kerja. Arnold dan Feldman dalam Shu-Hui Lin menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi suatu individu terhadap beberapa faktor maupun ancaman yang muncul di lingkungan kerja (7). Perawat memiliki tindakan medis yang lebih banyak dibandingkan pekerja medis lainnya. Hal ini tentu saja membuat perawat memiliki tekanan kerja yang lebih besar sehingga perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sehlen bahwa perawat menderita stres kerja yang lebih besar dibandingkan dengan profesional medis lainnya (8). Beberapa faktor dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Sehlen menyatakan juga bahwa faktor pribadi, interpersonal dan organisasi telah dilaporkan berhubungan dengan stres kerja (8). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran dan perubahan dalam organisasi dengan stres kerja di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode pendekatan potong lintang. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS*

versi 28. Metode ini mempelajari hubungan stres kerja pada perawat dengan tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran dan perubahan dalam organisasi di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur, dengan cara observasi atau pengumpulan data pada waktu yang bersamaan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang ada dalam wilayah penelitian yaitu tenaga perawat pada Rumah Sakit yang terletak di wilayah Jakarta Timur. Instrumen penelitian yang dipakai adalah *Perceived Stres Scale* (PSS) untuk mengukur stres kerja dan *HSE Management indicator tools* untuk mengukur faktor pekerjaan.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit yang terletak di wilayah Jakarta Timur yang melakukan shift kerja yang berjumlah 191 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek maupun objek yang di pilih peneliti berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus uji hipotesis beda dua proporsi dari Lameshow. Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berjumlah 102 responden dan untuk menghindari data yang bias, maka sampel ditambah sebesar 20%, atau sekitar 23 responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 125 responden.

Penelitian ini sudah mendapatkan surat persetujuan etik (No:03/22.01/01484) dari Komisi Etik Penelitian Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (KEPKK-Uhamka).

HASIL

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini adalah responden yang mengalami stres kerja, persepsi responden terhadap faktor pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran dan perubahan dalam organisasi.

Tabel 1. Distribusi Stres Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Percentase %
Stres Kerja	Stres	53	42,4
	Tidak Stres	72	57,6
Tuntutan Pekerjaan	Membebani	86	68,8
	Tidak Membebani	39	31,2
Kontrol Terhadap Pekerjaan	Tidak Memiliki Kontrol	43	34,4
	Memiliki Kontrol	82	65,6
Dukungan Sosial	Tidak Memiliki Dukungan	35	28
	Memiliki Dukungan Sosial	90	72
Hubungan Interpersonal	Baik	52	41,6
	Buruk	73	58,4
Peran	Tidak Jelas	39	31,2
	Jelas	86	68,8
Perubahan dalam Organisasi	Buruk	50	40
	Baik	75	60

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa, responden lebih banyak yang tidak mengalami stres dibandingkan responden yang mengalami stres di tempat kerja.

Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor pekerjaan dengan stres kerja yang dialami oleh perawat pada rumah sakit yang terletak di wilayah Jakarta Timur

Tabel 2. Hasil Uji Chi Square

Faktor Pekerjaan	Stres Kerja		P-Value	OR
	Stres	Tidak Stres		
Tuntutan Pekerjaan				
- Membebani	42	44		1,732
- Tidak Membebani	11	28	0,049	(1,004-2,988)
Kontrol terhadap Pekerjaan				
- Tidak memiliki kontrol	14	29		0,685
- Memiliki kontrol	38	43	0,155	(0,421-1,114)
Dukungan Sosial				
- Tidak memiliki dukungan	9	26		0,526
- Memiliki dukungan	44	46	0,31	(0,288-0,960)
Hubungan Interpersonal				
- Buruk	15	37		0,554
- Baik	38	35	0,016	(0,343-0,896)
Peran				
- Tidak jelas	10	29		0,513
- Jelas	43	43	0,018	(0,289-0,911)
Perubahan dalam Organisasi				
- Buruk	15	35		0,592
- Baik	38	37	0,035	(0,367-0,956)

BAHASAN

Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden dengan tuntutan pekerjaan yang membebani berjumlah 39 (31,2%) dan dengan tuntutan pekerjaan yang tidak membebani berjumlah 86 (68,8%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan *P-Value* = 0,49. Hal ini berarti adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja.

Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu dari Kazi dan Haslam, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja(9). Penelitian lain dari Pattinasarany juga menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja (10).

Adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja terjadi karena perawat memiliki beban kerja yang tinggi akibat jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien. Kurangnya jumlah perawat sangat berpengaruh pada performa kerja dalam melayani pasien dirumah sakit. Selain itu perawat memiliki jam kerja yang tinggi, namun perawat dituntut untuk menjaga performa kerjanya, sehingga berdampak pada stres pada perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jannah tahun 2022, bahwa perawat perlu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat, namun perawat dituntut untuk pikiran dan tenaganya ketika bekerja. Hal ini dapat menyebabkan kondisi kesehatan perawat menurun baik itu Kesehatan fisik dan mental (11)

Kontrol Terhadap Pekerjaan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden yang tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaan berjumlah 43 (32,1%) dan yang memiliki kontrol terhadap pekerjaan berjumlah 82 (61,2%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan $P\text{-Value} = 0,155$ dan nilai OR 1,732 (1,004-2,988). Hal ini berarti tidak adanya hubungan yang signifikan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja dan memiliki faktor risiko.

Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bridger dkk., yang menyatakan bahwa kontrol terhadap pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja(12). Namun dari penelitian lain yang dilakukan oleh Houdmont dkk., menyatakan bahwa kontrol terhadap pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja (13).

Kontrol pekerjaan dengan stres kerja dalam penelitian ini, memiliki hubungan yang tidak signifikan, karena rumah sakit sudah memiliki prosedur baku dalam menangani pasien dan perawat sudah mengetahui penanganan pasien sesuai prosedur yang ditetapkan. Selain itu perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup, sehingga mereka sudah memiliki kontrol dalam pekerjaannya. Pengalaman dan juga pengetahuan terhadap prosedur kerja dapat meningkatkan kontrol terhadap pekerjaan sehingga perawat tidak mengalami stres ketika bekerja. Mallapiang menjelaskan bahwa stres kerja menjadi tinggi akibat kurangnya kontrol terhadap pekerjaan (14).

Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden yang tidak memiliki dukungan sosial berjumlah 35 (28%) dan yang memiliki dukungan sosial berjumlah 90 (72%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan $P\text{-Value} = 0,31$. Hal ini berarti adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja.

Hasil analisis bivariat menunjukkan penelitian ini sejalan dengan penelitian Guidi dkk, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan sosial dengan stres kerja (15). Penelitian dari Mallapiang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, sehingga hubungan sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja (14).

Dukungan perawat dari teman sejauh sangat berpengaruh pada stres kerja. Perawat akan berdiskusi dan saling membantu, jika ada masalah dalam pekerjaannya. Dengan adanya diskusi dan memberi solusi pada permasalahan kerja, maka beban mental perawat juga akan berkurang, sehingga tingkat stres pada perawat akan berkurang. Silva Junior dkk., menyatakan bahwa, seorang pekerja akan merasa sendiri dan tidak memiliki dukungan, apabila tidak ada dukungan dari teman sejauh maupun dari atasan (16).

Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden yang memiliki hubungan interpersonal yang buruk berjumlah 52 (41,8%) dan yang memiliki hubungan interpersonal baik berjumlah 73 (58,4%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan $P\text{-Value} = 0,16$ dan nilai OR 0,685 (0,421-1,114). Hal ini berarti adanya hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja dan memiliki faktor protektif.

Hasil analisis bivariat menunjukkan penelitian ini sejalan dengan penelitian Marcatto dkk, dan Priharti dkk., bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja (17)(18).

Hubungan antar perawat sangat mempengaruhi kinerja. Hasil analisis statistik menunjukkan faktor protektif antara kedua variabel. Faktor protektif ini terjadi karena perawat memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya, sehingga mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu hubungan interpersonal perawat akan berpengaruh pada dukungan pekerjaan antar perawat dan tidak membebankan pekerjaan pada rekan kerjanya. Kondisi ini membuat perawat dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Komunikasi yang baik antar perawat di Rumah

Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur memberikan dampak yang positif sehingga permasalahan di tempat kerja dapat didiskusikan dengan baik. Fadhil menyatakan dalam penelitiannya bahwa komunikasi interpersonal yang terjalin baik, maka akan meningkatkan iklim kerja yang positif, sehingga stres kerja akan menurun (19).

Peran dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden yang memiliki peran tidak jelas berjumlah 39 (31,2%) dan yang memiliki hubungan interpersonal baik berjumlah 86 (68,8%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan $P\text{-Value} = 0,12$. Hal ini berarti adanya hubungan yang signifikan antara peran dengan stres kerja.

Hubungan peran dengan stres kerja memiliki hubungan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Clarisa dkk dan juga Isnainy dkk. (20)(21).

Peran memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja, karena perawat sudah mengetahui perannya dengan baik. Hasil analisis statistik menunjukkan faktor protektif antara kedua variabel. Perawat di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur sudah mengetahui perannya dalam melakukan pekerjaan. Perawat sudah memiliki pengalaman dalam menjalani perannya, sehingga perawat dapat mengatur beban kerja yang berpengaruh pada stres kerja. Selain itu perawat sudah memiliki kompetensi yang cukup baik, karena perawat sudah memiliki kompetensi baik dari pendidikan dan pelatihan, sehingga bisa berperan sebagai perawat yang menangani pasien. Dendaas menyatakan bahwa peran yang buruk pada perawat dapat berpengaruh pada hubungan kerja dan meningkatkan stres kerja (22). Menurut Clarisa, stres kerja berpengaruh dari ambiguitas peran dan juga budaya kerja (20).

Perubahan dalam Organisasi dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, responden yang memiliki perubahan dalam organisasi yang buruk berjumlah 50 (40%) dan yang memiliki perubahan dalam organisasi yang baik berjumlah 75 (60%). Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, menunjukkan $P\text{-Value} = 0,35$. Hal ini berarti adanya hubungan yang signifikan antara perubahan dalam Organisasi dengan stres kerja.

Hubungan antara perubahan dalam organisasi dan stres kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dkk dan juga Wisse dkk (23) (24).

Adanya hubungan antara perubahan dalam organisasi dengan stres kerja dan hubungan antar variabel memiliki faktor protektif, karena Rumah Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur selalu memberitahu jika ada perubahan kepada para perawat. Perubahan dapat berupa pergantian struktur organisasi, perubahan prosedur dan alat. Perubahan-perubahan yang terdapat di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi, Jakarta Timur akan di komunikasikan kepada seluruh pegawai termasuk para perawat. Perubahan yang sudah diinformasikan dapat dipersiapkan dengan baik oleh perawat, sehingga perawat tidak mengalami kebingungan yang berdampak pada stres kerja. Perubahan di organisasi memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja pada perawat (25).

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja $P\text{-Value} = 0,49$ serta memiliki faktor risiko $OR = 1,732$, dukungan sosial dengan stres kerja $P\text{-Value} = 0,31$ serta memiliki faktor protektif $OR = 0,526$, hubungan interpersonal dengan stres kerja $P\text{-Value} = 0,016$ serta memiliki faktor protektif $OR = 0,554$, peran dengan stres kerja $P\text{-Value} = 0,018$ serta memiliki faktor protektif $OR = 0,513$ dan perubahan dalam organisasi dengan stres kerja $P\text{-Value} = 0,035$ serta memiliki faktor protektif $OR = 0,592$. Selain itu terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kontrol

terhadap pekerjaan dengan stres kerja yang dialami oleh perawat $P\text{-Value} = 0.155$ dan $OR = 0,685$.

SARAN

Perawat sebaiknya memanfaatkan waktu untuk beristirahat, sehingga perawat dapat memulihkan kembali keadaan fisik dan psikologisnya. Selain itu rumah sakit dapat menyesuaikan beban kerja perawat, agar perawat tidak merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja

RUJUKAN

1. World Health Organization. Monitoring the building blocks of health systems : a handbook of indicators and their measurement strategies. World Health Organization; 2010. 92 p.
2. Ramdan IM, Rahman Abd. Analisis Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Perawat. Jurnal Keperawatan Padjadjaran. 2018;5(3):229–41.
3. Yau SY, Xiao XY, Lee LYK, Tsang AYK, Wong SL, Wong KF. Job stress among nurses in China. Applied Nursing Research. 2012 Feb;25(1):60–4.
4. Susanti E, Kusuma FHD, Rosdiana Y. Hubungan tingkat stres kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Puskesmas Dau Malang. Nurs News. 2017;2(3):164–73.
5. Kurniasih A. Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di ICU RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Repository STIKES Aisyiyah Yogyakarta. 2014;
6. Kurniawidjaja M. Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. Depok: Penerbit Universitas Indonesia; 2015.
7. Lin SH, Liao WC, Chen MY, Fan JY. The impact of shift work on nurses' job stress, sleep quality and self-perceived health status. J Nurs Manag. 2014;22(5):604–12.
8. Sehlen S, Vordermark D, Schäfer C, Herschbach P, Bayerl A, Pigorsch S, et al. Job stress and job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: a multicenter analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. Radiation Oncology. 2009;9:1–9.
9. Kazi A, Haslam CO. Stress management standards: A warning indicator for employee health. Occup Med (Chic Ill). 2013;63(5):335–40.
10. Pattinasarany DR. Apakah Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor Pada Beberapa KAP di Jakarta. Jurnal Manajemen. 2019;16(1):20–41.
11. Jannah M, Wardi V, Ilmu Kesehatan Masyarakat J, Kesehatan Masyarakat F, Andalas U, Limau Manis K, et al. Determinan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2022;18(2).
12. Bridger RS, Dobson K, Davison H. Using the HSE Stress Indicator Tool in a Military Context. Ergonomics. 2016;59(2):195–206.
13. Houdmont J, Kerr R, Randall R. Organisational psychosocial Hazard Exposures in UK Policing: Management Standards Indicator Tool Reference Values. Policing. 2012;35(1):182–97.
14. Mallapiang F, Azriful, Nursetyaningsih DP, Adha AS. Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antar Pribadi dengan Stres Kerja pada Perawat di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar. Al - Sihah : Public Health Science Journal. 2017;9(2):209–19.
15. Guidi S, Bagnara S, Fichera GP. The HSE indicator tool, psychological distress and work ability. Occup Med (Chic Ill). 2012;62(3):203–9.

16. Silva-Junior JS da, Fischer FM. Long-Term Sickness Absence Due to Mental Disorders Is Associated with Individual Features and Psychosocial Work Conditions. *PLoS One*. 2014;9(12):e115885.
17. Marcatto F, Colautti L, Larese Filon F, Luis O, Ferrante D. The HSE Management Standards Indicator Tool: Concurrent and construct validity. *Occup Med (Chic Ill)*. 2014;64(5).
18. Priharti RrDV, Putriani DA, Maulana I. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. *Jurnal Ilmiah EKONOMIKA*. 2021;14(1):55–71.
19. Fadhil IH, Turnip K, Hardjo S. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*. 2019;1(1):31–8.
20. Clarisa, Nofierni, Dewi S. Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Angkatan Darat X. *Jurnal Health Sains*. 2022;3(3).
21. Isnainy UCAS, Furqoni PD, Ariyanti L, Asdi LS. Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*. 2019;1(1):1–11.
22. Dendaas N. Environmental Congruence and Work-Related Stress in Acute Care Hospital Medical/Surgical Units: A Descriptive, Correlational Study. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*. 2011 Oct 1;5(1):23–42.
23. Utami WP, Aisyah N, Ritonga S. Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2022;4(4):2341–50.
24. Wisse B, Sleebos E. When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences. *J Bus Psychol*. 2016;31(2):249–64.
25. Dwi Ilhami S, Wirawan DI. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RS. Amelia Pare). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 2016;