

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA STAF ADMINISTRASI RUANGAN DI RSUD K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG

Nur Sa'idah^{*)}, Ekawati, SKM, M.Sc^{**)}, dr. Baju Widjasena, M.Erg^{**)}

^{*)}Mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM UNDIP
Semarang

^{**)}Dosen Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM UNDIP Semarang
Email : nurrsaiidah96@gmail.com

ABSTRACT

Abstract: *Stress occurs in almost all workers, both at the executive and lower levels. Work stress occurs mostly in individuals who work in the service field. Hospital is one of the community service centers who has responsibility to provide maximum health care to its patients. The purpose of this research is to analyze the factors related to work stress on hospital administration staff in the hospital. This research is a quantitative research with descriptive research method and cross sectional approach. The population of this study is the room administrative staff that amounted to 34 people and the sampling method is total sampling. The dependent variable in this research is job stress and the independent variables are mental work load, physical workload, physical condition of work environment, work routine, individual role in work/ organization, career development, and personality type. Data collection in this study was conducted using questionnaires and also observation to the respondent's activities. The data were analyzed using Chi-Square correlation test. The result of the statistical test shows that there is a relationship between mental workload, work routine, career development and personality type with work stress on the room administrative staff. While there is no relationship between the physical workload, the physical condition of the work environment, and individual role in work/ organization with work stress on the room administrative staff. Hospital should organize relaxation activities such as character building training and insert some materials about stress management, create a program that can display video about stretching in the computer's worker at certain hours, and organizing career development training activities.*

Keywords : *Work Stress, Mental Workload, Work Routine, Career Development, Personality Type*

PENDAHULUAN Latar Belakang

Pada era yang kompetitif seperti sekarang ini, organisasi ataupun perusahaan selalu berusaha untuk mencari cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) mereka. Ini

akan menuntun ke suatu tantangan baru yaitu bagaimana suatu organisasi dapat memelihara *skill* SDM nya. Salah satu fenomena yang banyak dihadapi oleh suatu organisasi saat ini yaitu stres kerja yang dialami oleh SDM akibat berbagai faktor.¹

Menurut *World Health Organization*, stres kerja merupakan suatu respon yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk membuatnya merasa tertantang dalam mengatasi masalah pekerjaan.² Stres kerja dapat menyebabkan SDM mengalami penurunan kinerja dan penurunan motivasi kerja bahkan dapat berakibat pada SDM meninggalkan pekerjaannya.³

Menurut hasil penelitian Cooper, stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pekerjaan dibidang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan yang berkaitan erat dengan orang banyak atau masyarakat.⁴ Salah satu sektor industri yang perlu mendapat perhatian khusus dalam hal sumber daya manusia (SDM) adalah rumah sakit. SDM di rumah sakit terdiri dari banyak macam profesi, salah satunya adalah staf bagian administrasi. Peran pegawai administrasi sangat penting karena sebagai salah satu ujung tombak rumah sakit dan merupakan tenaga yang sering kontak dengan pasien maupun pekerja rumah sakit lainnya. Hal ini dapat menjadi stresor yang kuat pada staf bagian administrasi di lingkungan pekerjaannya.⁵

RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang adalah salah satu layanan kesehatan milik Pemkot Kota Semarang yang berbentuk RSU, dinaungi oleh Pemerintah Kota Semarang dan termasuk kedalam Rumah Sakit Tipe B. Pekerjaan dari staf administrasi ruangan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang adalah mendata status pasien dan membuat laporannya, meminta data pasien, baik data

untuk persyaratan administratif maupun keuangan (BPJS, Jasa Raharja) dan membuat laporan serta *entry data*, mendata pasien yang akan operasi ataupun konsul dengan dokter, serta memastikan keperluan ruangan selalu tersedia. Staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang tidak hanya berkutat dengan dokumen administrasi saja, namun tetap harus berhubungan dengan keluarga pasien terlebih ketika pasien masuk dan keluar ruangan, dan staf administrasi ruangan juga harus memastikan bahwa persyaratan administratif dan keuangan pasien telah sesuai dengan prosedur dari rumah sakit sehingga pasien dapat dirawat, mendapat penanganan lebih lanjut, dan dapat keluar dari rumah sakit dengan lancar. Selain itu, ada beberapa pekerjaan staf administrasi ruangan yang mengharuskan proses administrasi selesai kurang dari 24 jam, karena sebelum pasien mendapatkan pelayanan dan meninggalkan rumah sakit, semua proses administrasi sudah harus selesai. Prosedur ini dimaksudkan agar pasien tidak perlu menunggu lama, namun hal ini berakibat terhadap tekanan waktu yang tinggi pada staf administrasi ruangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan pendekatan *cross sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *total sampling*, dimana sampel

dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang yang berjumlah 34 orang.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner HRS-A (*Hamilton Rating Scale Anxiety*), kuesioner NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration-Task Load Index*),

kuesioner tentang variabel lain yang berhubungan dengan stres kerja, angket tipe kepribadian serta observasi aktivitas tenaga kerja. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS. Uji analisis data yang digunakan yaitu berupa analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji korelasi *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 1 Tabulasi Silang antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Beban Kerja Mental	Stres Kerja								p-value
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Tinggi	1	62,0	4	25,0	2	12,5	16	100,0	0,001
Rendah	0	5,6	5	27,8	12	66,7	18	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel beban kerja mental dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,001 (<0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dikki Fahamsyah pada karyawan di Instalasi CSSD (*Central Steril Supply Department*) Rumah Sakit Umum Haji Surabaya yang menyatakan ada hubungan

antara beban kerja mental dengan stres kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,002.⁶ Semakin tinggi beban kerja mental pada tenaga kerja, maka semakin besar pula tingkat risiko stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja.⁶

Beban kerja mental yang lebih besar dari pada kemampuan tubuh dapat menyebabkan rasa tidak nyaman (tahap awal), kelelahan (*over stress*), cedera, kecelakaan, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (tahap akhir).⁷

2. Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 2 Tabulasi Silang antara Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Beban Kerja Fisik	Stres Kerja								p-value
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Sedang	8	34,8	6	26,1	9	39,1	23	100,0	0,90
Ringan	3	27,3	3	27,3	5	45,5	11	100,0	2

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel beban kerja fisik dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,902 (>0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murni Murnia Kasmarani pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai *p-value* 0,332.⁸

rentang umur tersebut seseorang belum mengalami penurunan kekuatan otot serta kemampuan motoris dan sensoris yang berarti.⁹ Oleh karena itu, aktivitas fisik yang dilakukan oleh sebagian besar staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang tidak dirasakan sebagai beban kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu, pola kerja yang tidak menentu membuat staf administrasi ruangan dapat melakukan istirahat di sela-sela jam kerja dan dapat memberikan kesempatan untuk melakukan penyegaran kembali, melakukan kontak sosial dan mencegah kelelahan (*fatigue*) sehingga dapat terhindar dari stres kerja.⁸

3. Hubungan antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 3 Tabulasi Silang antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	Stres Kerja								p-value
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Buruk	6	42,9	3	21,4	5	35,7	14	100,0	0,545
Baik	5	25,0	6	30,0	9	45,0	20	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,545 (>0,05), sehingga secara

statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja pada staf administrasi

ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasbi Ibrahim dkk yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja, dengan nilai *p-value* 0,500.¹⁰

Tidak adanya hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang dapat disebabkan karena sebagian besar staf administrasi ruangan

4. Hubungan antara Rutinitas Kerja dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 4 Tabulasi Silang antara Rutinitas Kerja dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Rutinitas Kerja	Stres Kerja								<i>p-value</i>
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Monoton	10	50,0	5	25,0	5	25,0	20	100,0	0,020
Tidak monoton	1	7,1	4	28,6	9	64,3	14	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel rutinitas kerja dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,020 (<0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anissa Apsari Zainiyah yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara rutinitas kerja dengan stres kerja, dengan nilai *p-value* 0,006.¹²

Kegiatan utama yang dilakukan oleh staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang

sudah terbiasa dengan kondisi dan keadaan ruang kerjanya. *Stressor* yang sama dapat dipersepsikan secara berbeda oleh masing-masing individu, yaitu dapat diartikan sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian individu dalam hal ini sangat menentukan apakah *stressor* itu dapat berakibat positif atau negatif, dan penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul.¹¹

diantaranya adalah melakukan pendataan pasien, *entry data* dan membuat laporan. Kegiatan ini dilakukan setiap hari secara berulang sehingga dapat menimbulkan kebosanan karena pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja, 52,9% staf administrasi ruangan menyatakan setuju (S) pada pernyataan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang monoton, dan 32,4% bahkan memilih sangat setuju (SS). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang monoton memang dapat memicu kebosanan yang dalam konteks penelitian ini dapat berakibat

pada timbulnya stres kerja apabila terjadi secara terus menerus. Hal ini sesuai dengan teori Hurrell dkk yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah rutinitas. Pada pekerjaan yang sederhana

dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan atau rasa monoton. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan.⁴

5. Hubungan antara Peran Individu dalam Pekerjaan/ Organisasi dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruang di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 5 Tabulasi Silang antara Peran Individu dalam Pekerjaan/ Organisasi dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruang di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Peran Individu dalam Pekerjaan	Stres Kerja								p-value
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Buruk	6	40,0	5	33,3	4	26,7	15	100,0	0,311
Baik	5	26,3	4	21,1	10	52,6	19	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel peran individu dalam pekerjaan/ organisasi dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,311 (>0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara peran individu dalam pekerjaan/ organisasi dengan stres kerja pada staf administrasi ruang di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anissa Rahmantiy yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara peran individu dalam pekerjaan/ organisasi dengan stres kerja, dengan nilai *p-value* 0,088.¹³

Tidak adanya hubungan antara peran individu dalam pekerjaan/ organisasi dengan stres kerja pada staf administrasi ruang di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang dapat disebabkan karena sebagian besar staf administrasi ruang tidak memiliki konflik peran maupun ketaksaan (kebingungan) peran dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga variabel peran individu dalam pekerjaan/ organisasi tidak menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruang di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.

6. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruang di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang

Tabel 6 Tabulasi Silang antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruang di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Pengembangan Karir	Stres Kerja								p-value
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Buruk	9	56,3	4	25,0	3	18,8	16	100,0	0,011
Baik	2	11,1	5	27,8	11	61,1	18	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel pengembangan karir dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,011 (<0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Aulya yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja.¹¹

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja, 61,8% staf administrasi ruangan menyatakan bahwa gaji yang mereka terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka

lakukan. Kurangnya gaji yang diterima oleh staf administrasi ini dapat disebabkan karena sebagian dari staf administrasi ruangan masih merupakan tenaga kontrak yang sangat mungkin memiliki gaji yang lebih rendah dibandingkan rekan kerja yang telah PNS dengan jenis pekerjaan dan beban kerja yang sama. Hal ini sesuai dengan teori dari Cooper yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah pengembangan karir yaitu gaji. Hal ini disebabkan karena jika seseorang menganggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan inilah yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut akan berbeda jika gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁴

7. Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang
Tabel 7 Tabulasi Silang antara Tipe Kepribadian dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang

Tipe Kepribadian	Stres Kerja								<i>p-value</i>
	Berat		Sedang		Ringan		Total		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Tipe A	9	64,3	4	28,6	1	7,1	14	100,0	0,001
Tipe B	2	10,0	5	25,0	13	65,0	20	100,0	

Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel tipe kepribadian dengan stres kerja diperoleh nilai *p-value* = 0,001 (<0,05), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raudhatul Jannah yang

menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan stres kerja, dengan nilai *p-value* 0,001.¹⁴

Adanya hubungan antara antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang dapat dikarenakan sebagian besar staf administrasi ruangan yang mempunyai tipe kepribadian B mengalami stres

kerja ringan dan bahkan tidak mengalami stres kerja, sedangkan staf administrasi ruangan yang mempunyai tipe kepribadian A lebih banyak mengalami stres kerja sedang dan berat.

KESIMPULAN

Faktor resiko yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang adalah beban kerja mental, rutinitas kerja, pengembangan karir dan tipe kepribadian. Sedangkan faktor resiko yang tidak berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang adalah beban kerja fisik, kondisi fisik lingkungan kerja, dan peran individu dalam pekerjaan/ organisasi.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Diharapkan rumah sakit dapat menyelenggarakan kegiatan relaksasi seperti pelatihan pembentukan karakter dengan memasukkan materi tentang manajemen stres, sehingga dapat menurunkan tingkat

stres pekerja serta membantu pekerja untuk memiliki *mindset* agar tidak mudah mengalami stress saat bekerja.

- b. Diharapkan rumah sakit dapat membuat program yang dapat menayangkan video tentang peregangan otot (*stretching*) singkat dengan durasi sekitar 5 hingga 10 menit yang akan terbuka secara otomatis di komputer-komputer milik pekerja pada jam tertentu untuk membantu memecah kebosanan dan mengurangi monoton yang dirasakan oleh pekerja.

- c. Diharapkan rumah sakit dapat menyelenggarakan kegiatan pelatihan pengembangan karir kepada pekerja sehingga pekerja memahami hak dan kewajibannya sesuai dengan prosedur dan ketetapan yang berlaku di rumah sakit.

2. Bagi Pekerja

Diharapkan pekerja tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan dapat mengurangi stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hartomo, A., Indahwaty Sidin, Noer Bachry Noor. *Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi di Rumah Sakit UNHAS*. Bagian Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. 2014.
2. World Health Organization. *Stress at the Workplace* [Internet]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
3. Qureshi, Muhammad Imran, M Iftikhar, U Hassan, K Khan, K Zaman. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment, and Employess Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. World Applied Sciences Journal. 2013.
4. Munandar AS. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press; 2008.
5. Keliat BA. *Penatalaksanaan Stress*. Jakarta: EGC; 1999.
6. Fahamsyah D. Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of*

Occupational Safety and Health.
2017;6:107-115.

Intensif Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh; 2015.

7. Santoso G. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Prestasi Pustaka; 2004.
8. Kasmarani MK. Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat.* 2012;1:767-776.
9. Tarwaka AB, Ajeng LS. *Ergonomi Untuk Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Produktivitas.* Surakarta: Uniba Press; 2004.
10. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Al-Sihah Public Health Science Journal.* 2016;8:60-68.
11. Aulya D. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2013.
12. Zainiyah AA. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Area Manufacturing di PT. X Semarang.* Universitas Diponegoro; 2012.
13. Rahmantiy. *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Karyawan di Bidang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker "Dharmais" Tahun 2010.* Universitas Indonesia; 2010.
14. Jannah R. *Hubungan Kepribadian dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat*