

ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES PERAWAT TIM COVID-19 DI RSUD Dr. MOEWARDI

Desta Pamungkas¹⁾, Ika Subekti, Wulandari²⁾,
Gatot Suparmanto³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Kusuma Husada Surakarta

ABSTRAK

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). COVID-19 telah menyebabkan krisis kesehatan global dengan meningkatnya jumlah orang yang terinfeksi dan meninggal setiap hari. Profesional kesehatan telah menjadi pekerja garis depan secara global dalam menghadapi persiapan dan pengelolaan pandemi ini. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perawat rentan terhadap stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial dengan stres perawat tim COVID-19.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan studi korelasional yaitu penelitian yang bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analitik Korelasional* dengan *Cross Sectional*. Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dimana responden diambil dari keseluruhan perawat tim COVID-19 RSUD Dr. Moewardi, yaitu sebanyak 47 perawat. Analisis data menggunakan Uji *Spearman Rank* dengan nilai *p-value* < 0,05% menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja ($p=0,011$), konflik kerja ($p=0,000$), dan dukungan sosial ($p=0,017$) dengan stres perawat tim COVID-19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial dengan stres kerja perawat tim COVID-19. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perawat dan tenaga medis lainnya mampu mengendalikan stres yang sering dirasakan.

Kata kunci : beban kerja, konflik kerja, dukungan sosial, stres kerja, perawat

Referensi : 51 (2010-2020)

**THE ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO STRESS OF THE COVID 19 TEAM
NURSES AT RSUD Dr. MOEWARDI**

ABSTRACT

Corona virus disease (COVID-19) is a contagious disease caused by the corona virus and is known as severe acute respiratory syndrome corona virus 2 (SARS-CoV-2). COVID-19 has caused a global health crisis with an increasing number of people infected and dying every day. Health professionals have become frontline workers globally in the face of preparing for and managing this pandemic. In carrying out their duties and jobs, nurses are vulnerable to stress. This study aims to determine the relationship between workload, work conflict, and social support with the stress of the COVID-19 team nurse.

This type of research uses quantitative research with correlational studies, namely research that aims to reveal correlative relationships between variables. The research design used in this research is Correlational Analysis with Cross Sectional. The sampling method used total sampling, where respondents were taken from the entire COVID-19 team nurses at Dr. Moewardi, as many as 47 nurses. Data analysis using the Spearman Rank Test with a p-value <0.05% indicates that there is a relationship between workload ($p = 0.011$), work conflict ($p = 0.000$), and social support ($p = 0.017$) with the stress of the COVID-19 team nurse.

The results showed that there was a relationship between workload, work conflict, and social support with the work stress of the COVID-19 team nurses. Based on the results of this study it is hoped that nurses and other medical personnel will be able to control the stress that is often felt.

Keywords: *workload, work conflict, social support, job stress, nurses*

Reference: *51 (2010-2020)*

PENDAHULUAN

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Beberapa jenis virus yang termasuk dalam golongan ini antara lain SARS (*Severe Acute Respiratory Syndrome*), MERS (*Middle East Respiratory Syndrome*), dan COVID-19 (WHO, 2020). COVID-19 merupakan jenis penyakit baru dan sangat mudah

menular. Virus baru ini sebelumnya tidak dikenal sebelum menjangkit banyak penduduk Wuhan, Cina dan menyebabkan wabah di sana pada Desember 2019 (Kemenkes, 2020). COVID-19 sangat mudah menular melalui droplet, percikan tersebut dapat menempel pada permukaan benda-benda kemudian dapat menular ke orang lain yang menyentuh permukaan yang terkontaminasi tersebut. Gejala utama para penderita yang terjangkit COVID-19

yaitu demam, batuk dan kesulitan bernapas (WHO, 2020).

Angka kejadian COVID-19 menurut data *World Health Organization* (WHO, 2020) per tanggal 20 November 2020 mencapai 56.804.454 orang dengan angka kematian mencapai 1.358.411. Sedangkan di Indonesia menempati peringkat 9 di Asia dan 25 di Dunia, jumlah penderita COVID-19 mencapai 86.521 orang dengan angka kematian sebesar 4.143 orang. Data dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 menunjukkan bahwa angka penderita Covid-19 sebesar 7.267 dengan angka kematian 605 orang. Kejadian Covid-19 di RSUD. Dr. Moewardi pada tahun 2020 juga tinggi, yaitu 13 dirawat, 11 meninggal (Dinkes, 2020).

COVID-19 telah menyebabkan krisis kesehatan global dengan meningkatnya jumlah orang yang terinfeksi dan meninggal setiap hari. Berbagai negara telah mencoba mengendalikan penyebarannya dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar pengelompokan dan pengujian sosial. Profesional kesehatan telah menjadi pekerja garis depan secara global dalam menghadapi persiapan dan pengelolaan pandemi ini (El-Hage et al., 2020; Iqbal & Chaudhuri, 2020). Pada masa pandemi COVID-19, gangguan mental bisa saja terjadi seperti adanya kecemasan, ketakutan, stress, depresi, panik,

kesedihan, marah frustrasi serta menyangkal (Huang et al 2020), hal ini bukan saja dirasakan oleh masyarakat umum saja namun juga dialami oleh semua tenaga kesehatan yaitu perawat, dokter, bidan dan tenaga kesehatan lainnya. Perawat adalah tenaga kesehatan yang secara langsung kontak dengan manusia atau pasien. Kontak secara langsung ini dapat meningkatkan resiko infeksi penyakit menular, sehingga stres perawat dapat meningkat karena resiko penularan penyakit COVID-19 ini tidak terhadap dirinya sendiri, tetapi mereka juga berpikir nanti akan menularkan pada keluarga yang ada dirumahnya. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perawat rentan terhadap stres. Seorang perawat dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi perawat, maka dapat meningkatkan stres. Perawat dihadapkan dengan berbagai masalah yang di keluhkan pasien yang bermacam-macam, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, beban kerja yang berat, di ruang rawat inap yang pekerjaannya kompleks dan monoton, ditambah dengan tuntutan tugas yang harus dicapai, sehingga dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perawat rentan terhadap stres.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan

subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Wijono, 2010). Penelitian global menyatakan bahwa total kasus stres, depresi dan kecemasan akibat kerja di Inggris pada tahun 2016-2017 mencapai 526,000 kasus. Prevalensi yang tinggi pada industri layanan jasa, seperti layanan kesehatan dan layanan sosial. Stres, depresi dan kecemasan akibat kerja pada industri layanan kesehatan menyatakan perawat dan bidan sebagai profesi dengan kasus tertinggi, bahkan mencapai 3,090 kasus per 100,000 pekerja (*Health and Safety Executive*, 2017).

Di Indonesia perawat memiliki angkatan kerja mencapai 120.4 juta orang pada Januari 2012, atau bertambah sebesar 1.0 juta orang dibanding Februari 2011, hal ini memiliki potensi kerugian sangat besar sebagai dampak dari stres kerja (Fitri, 2013). Stres biasanya dilihat sebagai hasil dari beban kerja yang tinggi, hubungan antara konstruksi ini kompleks, karena beban kerja yang tinggi, karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik maka stres tersebut muncul (Gunov et al., 2011). Menurut Munandar (2011) Beban kerja ini timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit (kualitatif) yaitu jika orang merasa tidak

mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, baik keluarga, rekan kerja, maupun dengan atasan yang rendah. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan perawat dalam bekerja. Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada didalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus dalam Isnoviyanti, 2012). Selanjutnya untuk mengurangi kecemasan dan ketegangan emosional yang di hadapi oleh perawat karena beban kerja yang berat dan tuntutan yang diberikan, diperlukan adanya sumber positif dari orang sekitar seperti keluarga, rekan kerja dan motivasi dari atasan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan didapatkan hasil jumlah

perawat tim COVID-19 yang berada di ruang flamboyan 6, 8, 9 dan 10 RSUD Dr. Moewardi sebanyak 47 orang dan disesuaikan dengan jumlah pasien yang dirawat serta dilakukan rotasi agar fisik perawat tetap terjaga. Ada 2 ruangan yang digunakan untuk merawat pasien COVID-19, yaitu ruang Anggrek 1 dan ruang Melati 1. Perawat merupakan garda terdepan dalam menjamin keselamatan pasien terutama perawat pelaksana pada pasien rawat inap, sehingga perawat pelaksana memiliki kuantitas kontak langsung dengan pasien. Pada masa pandemi perawat tim COVID-19 sangatlah harus cekatan dan terampil karena kegiatan yang dilakukan sangat banyak, apalagi jumlah pasien yang tidak dapat diperkirakan membuat tenaga kesehatan maupun staff karyawan selalu bersedia dalam kondisi apapun. RSUD Dr. Moewardi menjadi salah satu rujukan pasien COVID-19, kendala yang dialami oleh rumah sakit rujukan tersebut adalah keterbatasan Alat Pelindungan Diri (APD), masker N95, pelindung mata, baju pelindung/hazmat, sarung tangan, dan sepatu boot. Rumah sakit rujukan tersebut rata-rata mulai kehabisan stok, sedangkan pasien terus bertambah tiap harinya. Perawat tim Covid-19 setiap hari harus memakai APD lengkap sesuai dengan standar keselamatan kerja, sebelum dan sesudah melepas APD perawat wajib melakukan cuci tangan dan ketika sampai di rumah disarankan untuk keramas. Hal ini

akan menimbulkan stres kerja perawat yang bekerja di unit COVID-19. Stres kerja perawat tim COVID-19 juga dihadapkan dengan kewaspadaan resiko terpapar penyakit COVID-19 sehingga kejelian dan ketepatan dalam bertindak sangat diutamakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari dampak yang terjadi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan pengukuran tingkat stres kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres perawat tim Covid-19 RSUD Dr. Moewardi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan studi korelasional yaitu penelitian yang bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analitik Korelasional* dengan *Cross Sectional*. Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dimana responden diambil dari keseluruhan

perawat tim COVID-19 RSUD Dr. Moewardi, yaitu sebanyak 47 perawat yang berada diruang Flamboyan 6, 8, 9, dan 10 RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisa data dilakukan dengan analisa univariat dan analisa bivariat menggunakan uji korelasi spearman

rank. Penelitian ini telah melalui pertimbangan etik dan kriteria keabsahan data yang harus dipenuhi dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sudah dilakukan uji kelaikan etik (*ethical clearance*) dengan Nomor 37/I/HREC/2021 di RSUD Dr. Moewardi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Univariat

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan umur (n=47)

Variabel	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
Umur	22	45	32,77	32	4,891

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan umur menunjukkan maksimal 45 tahun dengan standar deviasi 4,891.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (n=47)

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-laki	35	74,5
Perempuan	12	25,5
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.2 didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebagian

besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden (74,5%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan (n=47)

Status Perkawinan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kawin	42	89,4
Belum kawin	5	10,6
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.3 didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan status perkawinan menunjukkan sebagian besar sudah kawin sebanyak 42 responden (89,4%).

4.1.4 Karakteristik Responden

Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan (n=47)

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
------------	-----------	------------

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja (n=47)

Variabel	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
Lama Bekerja	2	23	7,85	5	4,925

Berdasarkan Tabel 4.5 didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan lama bekerja menunjukkan maksimal 23 tahun dengan standar deviasi 4,925.

4.1.6 Karakteristik Responden

Berdasarkan Beban Kerja

Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan beban kerja (n=47)

Beban Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Berat	10	21,3
Sedang	22	46,8
Ringan	15	31,9
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan beban kerja menunjukkan lebih dari mengalami beban kerja sedang sebanyak 22 responden (46,8%).

	(f)	(%)
D3	31	66,0
S1	15	31,9
S2	1	2,1
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.4

didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan pendidikan menunjukkan sebagian besar berpendidikan D3 sebanyak 31 responden (66,0%).

4.1.7 Karakteristik Responden

Berdasarkan Konflik Kerja

Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan konflik kerja (n=47)

Konflik Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Berat	5	10,6
Sedang	15	31,9
Ringan	27	57,4
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.7

didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan konflik kerja menunjukkan lebih dari mengalami konflik kerja ringan sebanyak 27 responden (57,4%).

4.1.8 Karakteristik Responden

Berdasarkan Dukungan Sosial

Tabel 4.8 Karakteristik responden berdasarkan dukungan sosial (n=47)

Dukungan Sosial	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tinggi	33	70,2
Sedang	10	21,3
Rendah	4	8,3
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.8

didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan dukungan sosial menunjukkan sebagian besar membutuhkan dukungan sosial tinggi sebanyak 33 responden (70,2%).

4.1.9 Karakteristik Responden

Berdasarkan Stres Kerja

Tabel 4.9 Karakteristik responden berdasarkan stres kerja (n=47)

Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Berat	8	17,0
Sedang	9	19,1
Ringan	30	63,8
Total	47	100

Berdasarkan Tabel 4.9

didapatkan hasil bahwa dari 47 responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan stres kerja menunjukkan sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 30 responden (63,8%).

4.2 Analisa Bivariat

4.2.1 Hubungan Beban Kerja dengan

Stres Perawat Tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi

Tabel 4.10 Analisis *Rank Spearman* Kuesioner Beban Kerja dengan Stres Perawat Tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi (n=47)

	Stres Kerja	
	R	0,369*
Beban kerja	P	0,011
	N	47

Hasil analisa bivariat

menggunakan uji *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,011 ($p < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada hubungan antara beban kerja dengan stres perawat tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi. Hasil koefisien korelasi didapatkan 0,369 yang artinya mempunyai kekuatan korelasi lemah dan nilai korelasi bernilai positif maka hubungan variabel searah. Jadi semakin berat tingkat beban kerja maka semakin berat tingkat stres kerja.

4.2.2 Hubungan Konflik Kerja dengan

Stres Perawat Tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi

Tabel 4.11 Analisis *Rank Spearman* Kuesioner Konflik Kerja dengan Stres Perawat Tim

COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi (n=47)

		Stres Kerja
Konflik kerja	R	0,815**
	P	0,000
	N	47

Hasil analisa bivariat menggunakan uji *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada hubungan antara konflik kerja dengan stres perawat tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi. Hasil koefisien korelasi didapatkan 0,815 yang artinya mempunyai kekuatan korelasi sangat kuat dan nilai korelasi bernilai positif maka hubungan variabel searah. Jadi semakin berat tingkat konflik kerja maka semakin berat tingkat stres kerja.

4.2.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Perawat Tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi

Tabel 4.12 Analisis Rank Spearman Kuesioner Dukungan Sosial dengan Stres Perawat Tim Covid-19 di RSUD Dr. Moewardi (n=47)

		Stres Kerja
Dukungan Sosial	R	-0,345*
	P	0,017
	N	47

Hasil analisa bivariat menggunakan uji *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,017 ($p < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres perawat tim COVID-19 di RSUD Dr. Moewardi. Hasil koefisien korelasi didapatkan -0,345 yang artinya mempunyai kekuatan korelasi lemah dan nilai korelasi bernilai negatif maka hubungan variabel berlawanan arah. Jadi semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin ringan tingkat stres kerja.

KESIMPULAN

1. Karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan dan lama bekerja diketahui umur responden maksimal 45 tahun, umur minimal 22 tahun, dan umur rata-rata 32,77 dengan standar deviasi 4,891, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden (74,5%), sebagian besar sudah kawin sebanyak 42 responden (89,4%), sebagian besar berpendidikan D3 sebanyak 31 responden (66,0%), dan lama bekerja responden maksimal 23 tahun, lama bekerja minimal 2 tahun, dan lama bekerja rata-rata 7,85 dengan standar deviasi 4,925.

2. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja tim perawat tim COVID-19 didapatkan nilai *p-value* 0,011 ($p < 0,05$).
3. Hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja tim perawat tim COVID-19 didapatkan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$).
4. Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja tim perawat tim COVID-19 didapatkan nilai *p-value* 0,017 ($p < 0,05$).

SARAN

1. Masyarakat
Dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres perawat tim COVID-19.
2. Praktisi kesehatan
Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi agar dapat dilakukan upaya pencegahan dan pengendalian stres perawat tim COVID-19 RSUD Dr. Moewardi.
3. Institusi pendidikan
Dapat dijadikan sebagai bahan pustaka dan informasi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres perawat tim COVID-19.
4. Peneliti lain
Dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian tentang faktor-faktor lain yang yang

mempengaruhi stres perawat tim COVID-19.

5. Peneliti

Dapat dijadikan media pembelajaran dalam menerapkan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti dalam melaksanakan tugas tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu. 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174.
- Apollo & Andi Cahyadi. 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*. Madiun : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Aiska S. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Ashar Sunyoto. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press. *Perawat-Dokter dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (Irna) Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Sragen*. *Berita Ilmu Keperawatan* 1 (3) : 25 – 30
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Corwin, Elizabeth J. (2011). *Handbook of Pathophysiology, 3rd Ed.* USA : Lippincott Williams & Wilkins
- Danang Sunyoto, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Dinas Kesehatan. 2020. *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah*. Semarang
- Fardiansyah. (2014). *Analisis Hubungan Beban Kerja dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto*. Jurnal Keperawatan, vol 6 no 2, Oktober 2014
- Fariza 2019. *Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat IGD RSUD Dr Soetomo Tahun 2019 Terhadap Triase*. Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya. Surabaya
- Febriana, D.V. 2017. *Konsep Dasar Keperawatan*. Bantul: HEALTHY
- Fitri Mayasari. (2011). *Gambaran Keefektifan Timbang Terima (Operan) di Ruang kelas I Irna Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang*. STIKes MERCUBAKTIJAYA Padang. Diakses November 03, 2016.
- Hamid, Achir Yani. 2020. *Buku Pedoman Askep Jiwa-1 Keperawatan Jiwa Teori dan Tindakan Keperawatan*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Handayani, R., Kuntari, S., Darmayanti, A., Widiyanto, A., Atmojo, J. (2020). *Factors Causing Stress in Health and Community When the Covid-19 Pandemic*. Jurnal Keperawatan Jiwa, 8(3) 353-360. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.3.2020.353-360>.
- Health and Safety Executive. (2015). *Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2015*
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Sangkep*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Hidayat, A.A.. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknis Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- ILO. (2016). *Psychosocial Risk and Work-related Stress*.
- Indriyani, Azazah. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis. 2013.
- Isnovijanti, Tita. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Di Polres Pati Polda Jateng)*. Tesis. 2012.
- Iqbal, M. R., & Chaudhuri, A. (2020). *COVID-19: Results of a national survey of United Kingdom healthcare professionals' perceptions of current management strategy - A crosssectional questionnaire study*. International journal of surgery (London, England), 79, 156-161.
- Kadir, Akmarawita. (2010). *Perubahan Hormon terhadap Stres*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2020. *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease*.
- Kemenkes RI 2013. *Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS*. Jakarta; Balitbang Kemenkes RI

- Lestari, T. (2015). *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margiati, L. 2011. *Stres Kerja: Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik. Th. XII. No.3. hal. 71-80.
- Muhamad Shobirin, Maria M. Minarsih dan Azis Fathoni. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang*, Journal of Management, Vol 02, No. 02.
- Muhith, A. (2017). *Pendidikan Keperawatan Jiwa(Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar, A. S. (2011). *Stres dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia
- Musangadah, Nur. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Mutmainah, N. (2012). *Evaluasi Tingkat Kepatuhan Penggunaan Obat Pada Pasien Hipertensi di Instalasi Rawat Jalan RSUD "X."* Retrieved from <http://scholar.google.co.id>
- NIOSH. (2014). *Niosh Generic Job Stress Questionnaire*.
- Nurazizah. (2017). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta Tahun 2017: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; 2017.*
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Journal Of Management, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Halaman 3370-3397.
- Perhimpunan Dokter Spesialis Kardiovaskular Indonesia. 2020. *Pedoman BHD dan BHJL pada COVID-1*
- Pujileksono, Sugeng. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Jawa Timur: Kelompok Intrans Publishing
- Ratnasari, N.Y., 2011. *Pengaruh Pendidikan Kesehatan Activities Daily Living (ADL) Lansia Terhadap Pengetahuan dan Sikap Keluarga (Di Wilayah RW V Giriwono Kecamatan Wonogiri)*. PhD Thesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Rindam, and Islamul Haq. 2020. *"Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah."* SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i 7.7 (2020): 639-648.
- Rokhimah. (2015). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa SMA Negeri 1 Tenggarong Seberang*.

- Jurnal Psikologi ISSN, 3(1), 382–394.
- Santrock, John W. (2011). *Perkembangan Anak Edisi 7 Jilid 2. (Terjemahan: Sarah Genis B)* Jakarta: Erlangga
- Suratmi. (2012). *Pengaruh Pelatihan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Penerapan Makp Tim di RSUD Dr. Soegiri Lamongan*, 3(Xiii).
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jogjakarta : Mitra & Cendikia Press.
- World Health Organization (WHO). 2020. *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation Report*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. R. Jakarta. 2014.
- Wardah. (2017). *Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien*. *Endurance*, 2(October), 436–443.
- WHO. 2010. *Work Organizatiton & stress*
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada* Jakarta-14240.
- Widyasari, Jhohana Kurnia. 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis surakarta*. Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret: Surakarta
- Wijono. 2010. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. *Airlangga*, Surabaya