

HUBUNGAN *SOFT SKILL* KEPALA RUANG DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG ASOKA TULIP RS KARYA MEDIKA 1 CIKARANG BARAT

Friska Ambarsari ¹⁾, Aria Nurahman Hendra Kusuma ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan

²⁾ Dosen Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Kusuma Husada Surakarta

friskaambarsari178@gmail.com

ABSTRAK

Soft skill merupakan seperangkat keterampilan yang mempengaruhi seseorang berinteraksi secara efektif dengan orang lain baik didalam maupun diluar tempat kerja. *Soft skill* yang dimiliki oleh kepala ruang dapat memicu atau berperan dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat di Ruang Asoka Tulip RS Karya Medika 1 Cikarang Barat.

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sejumlah 30 responden. Analisis datanya menggunakan uji korelasi *spearman rank (Rho)*.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Soft skill* kepala ruang dalam kategori baik dengan persentase 73.3%. Distribusi frekuensi indikator dari variabel *soft skill* yang di persepsikan oleh responden yaitu kemampuan komunikasi dalam kategori baik dengan presentase 60%, kecerdasan emosional dalam kategori baik dengan presentase 53.3%, kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah dalam kategori cukup dengan presentase 53.3%, etika kerja dalam kategori baik dengan presentase 73.3%, kepemimpinan dalam kategori baik dengan presentase 83.3% dan variabel stres kerja perawat ruang Asoka Tulip dominan pada stres kerja sedang dengan presentase 73.3%. Hasil uji korelasi *Spearman Rank* didapatkan nilai p-value 0.000 yang artinya ada hubungan antara *soft skill* dengan stres kerja perawat dengan nilai $r = -0.658$ yang artinya ada hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang bersifat negatif dan tidak searah.

Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan yang signifikan antara *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat di Ruang Asoka Tulip RS Karya Medika 1 Cikarang Barat.

Kata kunci : *soft skill*, stres kerja, kepala ruang, perawat

ABSTRACT

Soft skills affect an individual's ability to interact effectively with others inside and outside the work environment. The ability of soft skills possessed by the nurse manager may affect the management of work stress experienced by nurses. This study examined the relationship between the soft skills of the nurse manager and nurses' work stress in the Asoka Tulip Room of Karya Medika 1 Hospital, Cikarang Barat.

The study adopted a quantitative method with an analytical observational design and a cross-sectional approach. The sampling technique utilized nonprobability sampling with a purposive sampling method involving 30 respondents. Data analysis was conducted using the Spearman Rank (Rho) correlation test.

The findings indicated that 73.3% of respondents rated the soft skills of the nurse manager as satisfactory. The distribution of perceived soft skill indicators included excellent communication skills (60%), good emotional intelligence (53.3%), moderate

problem-solving abilities (53.3%), excellent work ethics (73.3%), and good leadership skills (83.3%). Additionally, most nurses in the Asoka Tulip Room reported experiencing moderate levels of job stress, accounting for 73.3% of respondents. The Spearman Rank correlation test revealed a p-value of 0.000, indicating a significant relationship between soft skills and nurses' work stress, with an R-value of -0.658 establishing a solid relationship with an antagonistic relationship direction.

This study infers a significant relationship between the nurse manager's soft skills and nurses' work stress in the Asoka Tulip Room of Karya Medika 1 Hospital in Cikarang Barat.

Keywords: *Soft Skills, Work Stress, Nurse manager, Nurse*

PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi tentu sangat dibutuhkan. Kepala ruang keperawatan merupakan bagian *nursing low manager* yang mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan pelayanan keperawatan (Seniwati, dkk, 2022). Kepala ruang keperawatan membutuhkan keterampilan (*skill*) untuk mengelola sumber daya yang ada di unit keperawatan secara efisien serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Stres ditempat kerja menjadi perhatian penting, khususnya bagi mereka yang bekerja pada sektor layanan kesehatan. Stres kerja yang berkepanjangan dan tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, kurang bersemangat dalam bekerja (Vanchapo, 2020), dan terganggunya kinerja yang dapat berdampak pada keselamatan pasien (Basri, Istiroha, & Ahmad, 2021).

Saat ini penelitian terkait *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat masih terbatas. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 27 November 2023 melalui wawancara dengan 7 perawat ruang Asoka Tulip RS Karya Medika 1 Cikarang Barat didapatkan 85% pelaksanaan *soft skill* kepala ruang seperti kemampuan berfikir dalam menyelesaikan masalah, etika kerja serta kepemimpinannya sudah cukup baik. *Soft skill* yang pelaksanaannya belum maksimal yaitu kemampuan komunikasi

sekitar 57% dan kecerdasan emosional 43% masih kurang. Kepala ruang yang jarang memberikan pengarahan atau bimbingan terhadap perawat pelaksana terutama untuk perawat baru, kurang tenang ketika perawat melakukan kesalahan, rendahnya penghargaan terhadap perawat, serta jarang memberikan motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat mengenai stres kerja, 5 dari 7 perawat mengakui mengalami gejala stres kerja. Perawat mengatakan mengalami gejala stres kerja seperti sakit kepala saat bekerja, bingung, tegang, sulit konsentrasi, dan tidak bersemangat. Kepala ruang memiliki kepedulian terhadap staf perawatnya ketika sedang menghadapi suatu permasalahan dengan memberikan waktu berdiskusi serta memberikan solusi dari suatu permasalahan jika perawat tersebut bersedia untuk menceritakan permasalahannya terlebih dahulu.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi hubungan *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat di Ruang Asoka Tulip RS Karya Medika 1 Cikarang Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria

inklusi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang Asoka Tulip dan perawat yang memiliki pendidikan dari D3 hingga S1 dalam bidang keperawatan/Ners. Kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang dalam masa cuti dan kepala ruangan. Alat penelitiannya menggunakan kusioner *soft skill* dan *the work stres quisioners*.

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui distribusi karakteristik setiap variabel dalam penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi *spearman rank (Rho)*. Penelitian ini telah melalui proses kaji etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta Nomor: 2085/UKH.L.02/EC/IV/2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Univariat

Tabel 1. karakteristik responden (n= 30)

Karakteristik frekuensi persentase responden		
Usia		
21-25 tahun	12	40%
26-30 tahun	11	36.7%
31-35 tahun	5	16.7%
36-40 tahun	1	3.3%
>40 tahun	1	3.3%
Jenis kelamin		
Laki-laki	11	36.7%
perempuan	19	63.3%
Pendidikan terakhir		
D3	13	43.3%
S1	3	10%
Ners	14	46.7%
Lama bekerja		
<1-3 tahun	21	70%
4-6 tahun	3	10%
>6 tahun	6	6%
Total	30	100%

Berdasarkan usia responden didominasi oleh usia 21-25 tahun. Usia produktif bagi seorang perawat bekerja berada pada rentang usia 21-30 tahun, yang pada umumnya sangat bersemangat

untuk bekerja, tetapi perawat yang memiliki usia muda cenderung tidak mampu mengendalikan stres kerja. Menurut Mariyati & Vanda (2021) pada usia dewasa awal (20-30) banyak individu mengalami ketegangan emosional kerap kali diperlihatkan dalam bentuk kecemasan, kekhawatiran, maupun stres.

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Perempuan lebih rentan mengalami stres kerja. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan respon fisiologis antara laki-laki dan perempuan dimana ketika perempuan mengalami stres (Andrianti, dkk, 2020). Selain itu, perempuan memiliki kadar prolaktin lebih tinggi sehingga perempuan cenderung mendahulukan perasaannya daripada logikanya ketika menghadapi suatu permasalahan (Sustrami, dkk, 2023).

Hasil penelitian didapatkan pendidikan terakhir perawat terbanyak yaitu Ners. Pendidikan merupakan suatu hal yang dapat menjadi cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Aliem & Sudrajat, 2017). Pendidikan perawat yang lebih tinggi seringkali disertai dengan meningkatnya tanggung jawab. Perawat dengan pengalaman kerja, pengetahuan dan pendidikan yang kurang akan berkontribusi untuk terjadinya stres kerja (Hasanah, Laili, & Kurniawan, 2019).

Hasil penelitian berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu <1-3 tahun. Masa kerja yang lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description* yang lebih baik yang akan membantu dalam mengatasi masalah (stressor) yang ada dalam upaya pencegahan stres (Edalwe, 2021). Pekerja dengan masa >4 tahun lebih tahan dengan tekanan yang terjadi ditempat kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja <4 tahun yang belum bisa membiasakan diri dengan

lingkungan kerja serta tekanan ditempat kerja (Pajow, Paul, & Joy, 2020).

Tabel 2. *soft skill* kepala ruang

<i>Soft Skill</i>	Frekuensi	Persentase
Baik	22	73.3%
Cukup	8	26.7%
Total	30	100%

Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* yang dimiliki kepala ruang dalam kategori baik. Hasil penelitian tersebut sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamukara, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa kepala ruang menjalankan perannya dalam kategori baik. Karakter pemimpin yang memiliki keterampilan yang baik dapat membantu menjadi pemimpin yang efektif dalam mengelola organisasi, memimpin anggota tim, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prasinta, dkk, 2023).

Tabel 3. Distribusi frekuensi setiap indikator dari variabel *soft skill*

Indikator	frekuensi	Persentase
Kemampuan komunikasi		
Baik	18	60%
Cukup	12	40%
Kecerdasan emosional		
Baik	16	53.3%
Cukup	14	46.7%
Kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah		
Baik	14	46.7%
Cukup	16	53.3%
Etika kerja		
Baik	22	73.3%
Cukup	8	26.7%
Kepemimpinan		
Baik	25	83.3%
Cukup	5	16.7%
Total	30	100%

Berdasarkan penelitian dapat diketahui responden menyatakan kemampuan komunikasi kepala ruang dalam kategori baik. Komunikasi

merupakan unsur yang sangat penting kedudukannya dalam proses kepemimpinan seorang kepala ruang. Menurut Nurjanah & Hasyim (2023) menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif tidak hanya akan memperkuat hubungan profesional, tetapi juga akan meningkatkan produktivitas, menghindari kesalahpahaman, dan membantu membangun lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian, mayoritas responden menyatakan kecerdasan emosional kepala ruang dalam kategori baik. Pemimpin yang berdasarkan kecerdasan emosional akan memiliki kepribadian yang selalu memandang orang lain dengan positif, memahami perasaan karyawannya, mampu mengatur emosi pada saat yang tidak menyenangkan, dan selalu ingin berinteraksi secara positif terhadap lingkungan kerjanya (Sutikno, 2018).

Berdasarkan penelitian, mayoritas responden menyatakan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah dalam kategori cukup. Pemimpin yang kompeten memiliki kemampuan *problem solving* yang baik (Prasinta, 2023). Pemimpin mampu mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dengan cermat, dan mengembangkan solusi yang efektif. Kemampuan ini akan membantu kepala ruang dalam mengatasi masalah dan mengambil tindakan dengan cepat dan tepat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian, mayoritas responden menyatakan etika kerja kepala ruang dalam kategori baik. Pemimpin dikatakan etik jika dapat menunjukkan contoh berperilaku yang baik secara etika dan aturan pada karyawannya, menepati janji, bertindak secara konsisten, serta mencerminkan keselarasan antara kata dan perbuatan (Junaidi, dkk, 2023). Kepala ruang yang bermoral akan mampu membawa organisasinya ke puncak keberhasilan dengan

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga terhindar dari konflik.

Mayoritas responden menyatakan kepemimpinan dalam kategori baik. Pemimpin yang kompeten memiliki kepemimpinan yang efektif sehingga akan mampu memotivasi anggota tim yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengelola konflik, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi secara aktif, dan mengambil keputusan dengan tepat (Prasinta, 2023). Kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi tertentu akan memotivasi para perawat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Tabel 4. Stres kerja

Stres kerja	Frekuensi	Persentase
Stres kerja ringan	6	20%
Stres kerja sedang	22	73.3%
Stres kerja berat	2	6.7%
Total	30	100%

Berdasarkan penelitian, perawat dominan mengalami tingkat stres kerja sedang. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi dengan pasien, rekan kerja, atasan, maupun profesi kesehatan lainnya. Menurut pendapat Izzati & Oliveia (2019) stres kerja dapat disebabkan oleh hubungan interpersonal dalam bekerja seperti hubungan yang tidak seimbang seperti atasan yang banyak menuntut, kurang apresiasi dari pimpinan, dan kurang terbukanya antara atasan dengan bawahan.

b. Analisis Bivariat

Tabel 5. Uji korelasi *spearman rank*

Uji <i>Spearman Rank</i>	Koefisien korelasi	P-value
<i>Soft skill</i> dengan stres kerja	-0.658	0.000

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman Rank* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang bersifat negatif dan tidak searah antara *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat di Ruang Asoka Tulip RS Karya Medika 1 Cikarang Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani & Rahmawati (2015) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *soft skill* dengan penurunan stres. Hasil penelitian tersebut sebanding dengan penelitian Miyono, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa *soft skill* pendidik berpengaruh signifikan terhadap stres akademik siswa.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui semakin baik *soft skill* yang dimiliki seorang kepala ruang maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan menurun, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari, dkk, (2023) yang menyatakan kemampuan seorang atasan dalam memimpin seluruh tenaga kerja, mengkoordinasikan seluruh kegiatan serta menciptakan iklim kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap stres kerja setiap karyawan. Penelitian ini sebanding dengan pendapat Nursanty, dkk (2023), seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sejumlah keterampilan utama yang dapat mereka gunakan saat bekerja secara efektif, mendorong tujuan organisasi, mendapatkan yang terbaik dari tim mereka, dan berhasil mengatasi masalah dan tantangan yang muncul yang dapat memicu terjadinya stres.

Menurut peneliti, peningkatan stres kerja yang dialami oleh perawat dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan sikap seorang kepala ruang. Kepala ruang yang memiliki kemampuan (*skill*) dan sikap yang kurang baik dapat menyebabkan perawat menjadi tidak produktif sehingga dapat berdampak pada tercapainya karir perawat yang

membuat karyawan stres terhadap pekerjaannya

Keterbatasan penelitian ini yaitu Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih menggunakan kuesioner *soft skill* secara umum yang dikembangkan oleh penelitian sebelumnya, pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang dipersepsikan oleh perawat sehingga pengumpulan datanya sangatlah subjektif serta kebenaran datanya sangat bergantung pada keterbukaan dan kejujuran responden dalam memberikan informasi, dan peneliti menyadari dalam penelitian ini masih banyak faktor karakteristik responden serta faktor-faktor lain yang tidak dapat dikendalikan sehingga mempengaruhi atau menyebabkan stres kerja perawat seperti beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta status kepegawaian dari perawat.

KESIMPULAN

- a. Karakteristik perawat di Ruang Asoka Tulip RS Karya medika 1 cikarang barat berdasarkan rata-rata usia yaitu usia 21-25 tahun (40%), berdasarkan jenis kelamin mayoritas pada perempuan sebanyak 19 orang (63.3%), berdasarkan pendidikan terakhir pada tingkat Ners sebanyak 14 orang (46.7%), dan berdasarkan lama bekerja terbanyak pada 1-3 tahun sebanyak 21 orang (70%).
- b. *Soft skill* kepala Ruang Asoka Tulip RS karya medika 1 cikarang barat dalam kategori baik dengan persentase 73.3%. Distribusi frekuensi yang di persepsikan oleh setiap responden berdasarkan indikator dari variabel *soft skill* yaitu kemampuan komunikasi dalam kategori baik sebanyak 18 responden (60%), kecerdasan emosional dalam kategori baik sebanyak 16 responden (53.3%), kemampuan berpikir dalam menyelesaikan masalah dalam

kategori cukup sebanyak 16 responden (53.3%), etika kerja dalam kategori baik sebanyak 22 responden (73.3%), kepemimpinan dalam kategori baik 25 responden (83.3%).

- c. Stres kerja perawat ruang Asoka Tulip dominan pada stres kerja sedang sebanyak 22 orang (73.3%).
- d. Hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman Rank* variabel *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat dengan nilai p-value sebesar 0.000 (p-value <0.05).

SARAN

- a. Bagi perawat
Diharapkan bagi perawat dapat mengambil sisi positif dari pimpinan/kepala ruang yang ada di rumah sakit serta senantiasa berpikiran positif dalam melihat suatu masalah, coba untuk tenang dalam menangani berbagai masalah, serta mencoba untuk belajar secara objektif tentang masalah yang sedang dihadapi.
- b. Bagi kepala ruang
Diharapkan kepala ruang agar memperhatikan para perawat yang bekerja agar stres kerja tidak meningkat yang dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat dan membuat lingkungan kerja lebih nyaman agar perawat merasa relaks dalam bekerja.
- c. Bagi pimpinan dan rumah sakit
Diharapkan pihak rumah sakit dapat melakukan peninjauan ulang terhadap beban kerja perawat untuk mengetahui jumlah perawat yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat membantu perbaikan kedepannya agar tidak ada lagi penumpukan beban kerja pada perawat.

- d. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu sumber referensi data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan metode yang berbeda, variabel dan indikator yang berbeda yang berhubungan dengan *soft skill* kepala ruang dengan stres kerja perawat, menggunakan kuesioner yang berbeda atau spesifik pada *soft skill* kepala ruang, serta dapat melakukan pengambilan data dengan menggunakan lembar observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliem, M. S., & Sudrajat, A. (2017). Paradigma Pendidikan Dalam Film 3 Idiots (Analisis Wacana Sara Mill). *Paradigma*. Vol 05 No 02, 1–7.
- Andrianti, Dkk. (2020). Hubungan Beban Kerja Pada Perawat Di RS Rafflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan*. Vol 2 No 2, 137-145.
- Basri, Ahmad Hasan, Istiroha, Ahmad Taufiq. (2021). Hubungan Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Ketepatan Waktu Pemberian Obat *High Alert*. *Journal Of Ners Community* Vol 12 No 02, 258-267.
- Edalwe, M. T. (2021). Gambaran Stres Kerja Perawat IGD Di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Surakarta. *Jurnal Gawat Darurat*.
- Handayani, Sri., Rachmawati. Hubungan *Soft Skill* Dengan Penurunan Stres Pada Mahasiswa. *PSIKOVIDYA*. Vol 19 No 2, 76-86
- Hasanah, Laela., Laili Rahayuwati., Kurniawan Yudianto. (2019). Sumber Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *JPPNI*. Vol 3 No 3, 111-128.
- Izzati & Olievia. (2019). Psikologi Industri Dan Organisasi. Surabaya : Bintang Surabaya.
- Junaidi, Dkk. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *JRIME*. Vol 1 No 3, 282-304.
- Lamukara, Dkk. (2023). Penerapan Manajemen Kepala Ruangan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Manje. *Window Of Nursing Journal*. Vol 4 No 2, 146-152.
- Mariyati, Lely., Vanda Rezanita. (2021). Buku Ajar Psikologi Perkembangan Manusia. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Miyono, Dkk. (2019). Pengaruh *Soft Skill* Pendidik Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Akademik. *Jurnal Smart Studi Masyarakat*. Vol 05 No 01, 45-56.
- Nurjanah., Hasyim. (2023). *Soft Skill Chief Executive Organization* Pada Masa Pascapandemi Covid-19. Sukoharjo : Tahta Media Group.
- Nursanty. Dkk. (2023). Program Pengembangan *Soft Skill* Bagi Karangtaruna Dan Aparat kelurahan Wonplumbon. Vol 2 No 1, 32-45.
- Pajow, Christian., Paul Kawatu., Joy. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas*. Vol 9 No 7, 28-36.
- Prasinta, Dkk. (2023). Strategi Kepemimpinan. Sidamulya : CV. Triple Konsultan.
- Seniwati, Dkk. (2022). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Palu : Cv Feniks Muda Sejahtera.
- Sustrami, Dkk. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dampak Psikologi Perawat Dalam Merawat Pasien Skizofrenia. *JKI*. Vol 11 No 4, 867-874.
- Sutikno, Sobry. (2018). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Vanchapo. Antonius Rino. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. Pasuruan: Cv Penerbit Qiara Medika.