

## **BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SENI KEPEMIMPINAN PERAWAT PADA MASA PANDEMI MEMENGARUHI STRES DI RUMAH SAKIT**

**Lumban Gaol Hotmarina\*, Efendy Ismail, Afriany Miskah**

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institusi Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107 Helvetia, Sunggal, Deli Serdang, Sumatera Utara 20124, Indonesia

\*[lghotmarina@gmail.com](mailto:lghotmarina@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kemampuan dalam bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, Budaya Organisasi adalah hubungan yang kompleks terhadap orang (sejumlah individu) dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi mutu pekerjaan organisasi, Seni kepemimpinan merupakan cara seorang *leader* (pemimpin) dalam mempengaruhi anggota tim dalam mencapai sebuah tujuan. Stres kerja merupakan keadaan tertekan yang dapat mengakibatkan ketidakseimbangan baik fisik dan psikis, yang berpengaruh terhadap emosi, proses pikir dari seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan perawat terhadap stres pada masa pandemi di Rumah Sakit. Desain penelitian ini adalah *Study Correlasional*, tehnik pengambilan sampel dengan *Total sampling*, yakni seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat pasien covid-19 sebanyak 65 perawat. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner beban kerja, kuesioner budaya organisasi, dan kuesioner seni kepemimpinan. Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji *chi-square* dan analisa data multivariat dengan menggunakan uji *Regresi Linear Berganda*. Hasil pada penelitian bahwa terdapat pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan terhadap stres perawat di Rumah Sakit dengan nilai *p-value*= 0,002, hasil penelitian dengan uji *Regresi linear berganda* menunjukkan nilai koefisien regresi untuk beban kerja 0.63, nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.38, nilai koefisien seni kepemimpinan sebesar 0.85, sehingga seni kepemimpinan merupakan variabel yang mempengaruhi stres pada perawat.

Kata kunci: beban kerja; budaya organisasi; seni kepemimpinan; stres perawat

## **WORKLOAD, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND THE ART OF NURSE LEADERSHIP DURING A PANDEMIC AFFECTS STRESS AT HOSPITAL**

### **ABSTRACT**

*Workload is a differences between the capacity or ability to work with the demands of the work that must be faced, Organizational culture is a complex interaction on the performance, The Art of Leadership is the way a leader does to persuade others to follow him in achieving a goal. Job stress is a condition of tension that creates a physical and psychological imbalance, which affects emotions, thought processes, and the condition of an employee. This studi aims to analyze the effects of workload, organizational culture and the art of nurse leadership on stress during the pandemic at hospital. This research uses Correlasional study. The sampling technique in this study used total sampling, all nurses on duty in the covid-19 room a total 65 nurses. Data collection using instruments in the form of workload questionnaires, organizational culture questionnaires, and leadership arts questionnaires. Data analysis in this study used the chi-square test and multivariate data analysis using the multiple linear regreeion test. The research results show that there is an effect of workload, organizational culture, and the art of leadership on the stress of nurses at hospital with *p-value*=0.002, the result of the study using multiple linear regression tests show tha the regression coefficient for workload is 0.63, the organizational culture coefficient is 0.38, and the arrt leadership coefficient is o.85. the art of leadership is the variable that most influences the work stress of nurses.*

*Keywords: organizational culture; leadership arts; nurse stress; workload*

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan suatu profesi yang memiliki stres kerja yang tinggi dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang kompleks yang harus dilakukan sebagai rutinitas berulang, sehingga perawat akan lebih berpotensi untuk mengalami stres kerja. Hamaideh et al (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan emosional adalah yang paling mendukung perilaku sosial yang biasanya diterima perawat dan dukungan sosial diperlukan untuk menurunkan stresor perawat, yang menemukan bahwa perawat Rumah Sakit melaporkan dukungan dari staf perawat dan administrator Rumah Sakit.

Timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan tuntutan dan harapan pasien merupakan salah satu akibat negatif yang ditimbulkan karena tingginya beban kerja perawat. Produktifitas kerja perawat juga akan menurun akibat adanya beban kerja perawat yang berlebihan sehingga sering sekali perawat merasa bahwa kurangnya tenaga perawat yang bekerja dan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan. Keadaan yang menuntut perawat harus profesional dengan beban kerja yang tinggi dapat berakibat bahwa tidak efektif dan efisiennya layanan yang diberikan kepada pasien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien akan lebih lama untuk diselesaikan (Munandar, 2001)

Beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, konflik kerja, perbedaan pandangan antar karyawan dengan pimpinan yang terlalu menuntut dalam bekerja merupakan menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres pada perawat (Sunyoto, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mastini et al (2015) dikatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres yang terjadi pada perawat yang bertugas di ruang UGD, semakin tinggi beban kerja perawat maka akan semakin tinggi pula stres yang dialami oleh perawat.

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggota organisasi dan makna tersebut membedakan organisasi dengan organisasi lainnya, sehingga budaya organisasi mewakili persepsi yang sama dari setiap anggota dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Hasil penelitian Isnainy et al (2019) terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kejadian stres di Rumah Sakit, responden menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki peluang tiga kali lebih besar untuk tidak mengalami stres dibanding responden yang menyatakan budaya organisasi yang kurang baik.

Penelitian Pujiati & Susanto (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kejadian *bornout syndrom* perawat di Rumah Sakit, *bornout syndrom* ini disebabkan stressor yang berkepanjangan yang disebabkan oleh pekerjaan, *bornout syndrom* meliputi aspek kelelahan mental, kelelahan emosi, kejadian stres level sedang yang tidak tertangani dengan baik.

Menurut Robbins, 2003 kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh pada suatu kelompok sehingga anggota kelompok mampu bergerak kearah pencapaian tujuan, yang dalam esensinya melalui anggota kelompok seorang pemimpin mampu mencapai tujuan. Hasil penelitian Mulyati (2006) tentang pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan didapatkan hasil penelitian bahwa kurangnya motivasi dan supervisi dari pimpinan menyebabkan hasil pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak lengkap dari perawat. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada penelitian (Rosyana Fatimah, Ida Wahyuni, 2016) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan yang baik akan memiliki

kepuasan kerja yang baik pula. Pernyataan ini juga sesuai dengan hasil penelitian Finarti et al (2017) bahwa terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Berdasarkan data diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerja, budaya kerja dan seni kepemimpinan perawat memengaruhi stres pada masa pandemi.

## METODE

Desain penelitian dengan menggunakan desain penelitian *study correlasional*, dengan mencari pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan terhadap stres perawat dimasa pandemi di Rumah Sakit. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat yang bertugas di ruang rawat covid-19, dengan tehnik sampling yaitu *total sampling* sehingga responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat covid-19 sebanyak 65 perawat. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner beban kerja yang diadopsi dari penelitian Hutagaol (2015), kuesioner budaya organisasi yang diadopsi dari penelitian Zannah (2012), kuesioner stres kerja menggunakan instrumen yang baku yaitu *Perceived Stress Scale* (PSS-10) sehingga tidak dilakukan uji valid dan realibilitas, sedangkan kuesioner seni kepemimpinan dibuat oleh penulis dan sudah diuji valid dan realibitias dengan nilai  $r$  tabel=0,361 dan *crombach's alpha*=0.963. Analisis data bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dan analisis data multivariat menggunakan uji *regresi liner berganda*.

## HASIL

Berdasarkan karakteristik responden frekuensi dan persentase terkait data demografi dipeoleh rentang usia antara dewasa awal 29 responden (44,6%) dan minoritas pada usia lansia akhir sebanyak 1 responden (1,5%). Berdasarkan data jenis kelamin mayoritas perempuan yaitu sebanyak 56 responden (86,2%) dan laki-laki sebanyak 9 responden (13,8%). Berdasarkan data lama bekerja didapatkan bahwa mayoritas responden baru bekerja sebanyak 35 responden (53,8%) dan minoritas responden sudah lama bekerja sebanyak 12 responden (18,5%). Berdasarkan data pendidikan terakhir responden didapatkan data bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 55 responden (84,6%) dan minoritas responden memiliki pendidikan Diploma 3 sebanyak 10 responden (15,4%).

Tabel 1.  
 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Demografi

Karakteristik	f	%
Usia		
Remaja akhir (17-25 tahun)	14	21.5
Dewasa awal (26-35 tahun)	29	44.6
Dewasa akhir (36-45 tahun)	9	13.8
Lansia awal (46-55 tahun)	12	18.5
Lansia akhir (56-65 tahun)	1	1.5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	13.8
Perempuan	56	86.2
Lama bekerja		
Baru	35	53.8
Sedang	18	27.7
Lama	12	18.5
Pendidikan		
Diploma 3	10	15.4
Sarjana	55	84.6

Beban Kerja		
Ringan	50	76.9
Berat	15	23.1
Budaya Organisasi		
Kurang baik	5	7.7
Baik	60	92.3
Seni Kepemimpinan		
Kurang baik	52	80.0
Baik	13	20.0
Stres Kerja		
Ringan	65	100.0
Sedang	0	0
Berat	0	0

Tabel 2.  
 Hasil analisa pengaruh beban kerja terhadap stres pada masa pandemi.

Beban Kerja	Stress Kerja								<i>p-Value</i>
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ringan	50	76,9	0	0	0	0	50	76,9	0,002
Berat	15	23,1	0	0	0	0	15	23,1	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari jumlah responden 65 orang sebanyak 76,9 % responden dengan beban kerja ringan mengalami stres kerja ringan dan sebanyak 23,1% responden dengan beban kerja berat memiliki stres kerja yang ringan. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap stres responden dengan nilai *p-value*=0.002, dengan demikian terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap stres kerja perawat dimasa pandemi.

Tabel 3.  
 Hasil analisa pengaruh budaya organisasi perawat terhadap stres pada masa pandemi.

Budaya organisasi	Stres kerja								<i>p-value</i>
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kurang baik	5	7,7	0	0	0	0	5	7,7	0,002
Baik	60	92,3	0	0	0	0	60	92,3	

Tabel 3 menunjukan bahwa dari jumlah responden 65 orang, terdapat sebanyak 92,5% responden menyatakan budaya organisasi yang baik mengalami stres kerja yang ringan sebanyak 7,7% responden yang menyatakan budaya organisasi kurang baik memiliki stres kerja yang ringan. Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* terdapat pengaruh budaya organanisasi terhadap stres kerja perawat dengan nilai *p-value*=0,002, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap stres kerja perawat di masa pandemi.

Tabel 4.  
 Hasil analisa pengaruh seni kepemimpinan perawt terhadap stres pada masa pandemi.

Seni kepemimpinan	Stres Kerja								<i>p-value</i>
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kurang baik	52	80	0	0	0	0	52	80	0,002
Baik	13	20	0	0	0	0	13	20	

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat sebanyak 80% responden menyatakan seni kepemimpinan kurang baik mengalami stres kerja ringan dan sebanyak 20% responden yang menyatakan seni kepemimpinan baik memiliki stres kerja yang ringan. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* didapat bahwa terdapat pengaruh seni kepemimpinan terhadap stres perawat dengan nilai *p-value*=0,002, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara seni kepemimpinan terhadap stres kerja perawat dimasa pandemi.

Tabel 5.

Hasil analisa multivariat beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan perawat terhadap stres kerja.

Model	Standardized coefficients		t	p-value
	B	Std. Error		
Konstanta	26.792	4.395	6.096	.000
Beban kerja	0.63	.080	-.794	.043
Budaya organisasi	-.038	.098	-.385	.001
Seni kepemimpinan	-.085	.115	-.743	.046

Tabel 5 didapatkan sebuah persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=26.792 + 0.63 X1-0.85X3$   
 Penjelasan dari persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. a= konstanta = 26.792  
 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan memiliki nilai konstan, maka rata-rata nilai stres kerja akan bernilai sebesar 26.792
2. X1= koefisien regresi untuk beban kerja (X1)  
 Koefisien regresi (X1) = 0.63 yang artinya jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka stres kerja juga akan meningkat sebesar 0.63.
3. X2= koefisien regresi untuk budaya organisasi (X2)  
 Koefisien regresi (X2) = -0.38 yang artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.38.
4. X3 = koefisien regresi untuk seni kepemimpinan (X3)  
 Koefisien regresi (X3) = -0.85 yang artinya jika seni kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.85

## PEMBAHASAN

### Pengaruh beban kerja perawat terhadap stres pada masa pandemi

Beban kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 dapat menimbulkan stres pada tenaga kesehatan yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat perawat yang bertugas di ruang rawat covid-19 bahwa perlu ada pengaturan shift jaga terkait dengan pemakaian dan penggantian APD lengkap, perawat juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berisiko meningkatkan penularan covid-19 terhadap tenaga kesehatan sehingga perlu dipertimbangkan pengaturan jam istirahat, jumlah petugas kesehatan yang bekerja, serta alat pelindung diri yang memadai dan sesuai dengan standar covid-19 sehingga diharapkan petugas kesehatan dapat terhindar dari penularan dan dengan beban kerja yang sesuai maka pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan dapat maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy et all (2021) terhadap 30 orang responden di Rumah Sakit Sumatera Selatan pada tahun 2021 didapat hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres perawat pada masa pandemi covid-19 dengan tingkat hubungan yang sangat erat, hal ini disebabkan bahwa perawat lebih berisiko untuk terkena

infeksi, beban kerja perawat yang sangat kompleks dimana terdapat peningkatan pasien dan mengharuskan perawat lebih waspada dan harus mematuhi ketentuan pemakaian alat pelindung diri sesuai dengan protokol yang berlaku. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Indriani (2021) terhadap 120 responden di Rumah Sakit kota Bogor, ditemukan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara beban kerja, shift kerja dan usia terhadap kejadian stres pada perawat, keadaan ini dapat disebabkan karena tuntutan pihak manajemen Rumah Sakit, hubungan tim dalam pekerjaan dan beban kerja yang tinggi disertai dengan adanya keharusan penggunaan alat pelindung diri level 1-3.

### **Pengaruh budaya organisasi perawat terhadap stres pada masa pandemi.**

Hasil analisa data dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil  $p= 0.002$  dengan artian terdapat pengaruh budaya organisasi dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit. Semakin rendah budaya organisasi karyawan akan semakin tinggi stres yang dialami perawat, dan semakin tinggi budaya organisasi perawat akan semakin ringan stres kerja perawat. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi merupakan interaksi yang penuh atas seluruh kinerja individu dalam organisasi, budaya organisasi juga akan mempengaruhi kinerja pada anggota yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat mendukung untuk mendorong dan meningkatkan secara optimal dan efektif kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja perekonomian, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap orang memiliki harapan ketika dalam bekerja akan mendapatkan peningkatan karir, akan tetapi sering sekali harapan itu tidak dapat dicapai (Ndraha, 2005). Penjelasan teori diatas tentang budaya organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen Rumah Sakit bahwa perlu dipahami tentang budaya organisasi yang dilandasi aspek kejujuran, ketekunan dan kreatifitas sebagai pedoman perilaku melalui kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien.

### **Pengaruh seni kepemimpinan perawat terhadap stres pada masa pandemi.**

Hasil analisa data dengan uji *chi-square* didapat hasil  $p=0.002$ , dengan demikian terdapat pengaruh seni kepemimpinan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit, semakin rendah seni kepemimpinan perawat maka semakin tinggi pula stres kerja perawat dan semakin tinggi seni kepemimpinan maka semakin rendah pula stres kerja perawat. Menurut Cohen (2002) seni kepemimpinan merupakan pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pemimpin tersebut dalam mencapai tujuan atau visi dalam suatu kelompok kerja, sedang menurut Salsabiela (2021) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memimpin secara elegan adalah pengertian dari seni kepemimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit.

Metode asuhan keperawatan yang diterapkan di Rumah Sakit adalah model keperawatan profesional dengan metode TIM yaitu model keperawatan profesional yang dipimpin oleh seorang perawat yang memiliki pengalaman kerja serta expert dibidangnya dan demikian juga dengan anggota TIM dalam kelompok ini, sehingga diperlukan seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala ruang yang kompeten dan mampu melakukan pendekatan terhadap anggota tim sehingga tujuan dapat dicapai dan mencegah kemungkinan terjadinya stres kerja pada anggota tim.

### **Analisis variabel yang paling mempengaruhi stres perawat pada masa pandemi**

Berdasarkan hasil koefisien regresi didapatkan untuk variabel seni kepemimpinan jika meningkat sebesar satu satuan maka stres kerja menurun sebesar 0.85, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang erat antara beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan dengan stres perawat dan variabel yang paling berpengaruh adalah terhadap stres kerja adalah seni kepemimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari *National Institute for Occupational safety and health* (NIOSH) merupakan sebuah lembaga Nasional yang bergerak dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan kerja yang menetapkan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang beresiko tinggi mengalami stres. Penelitian yang sama juga telah dilakukan oleh Judiadi et all (2011), di Kota Dumai Pekanbaru terhadap perawat dan didapat hasil sebanyak 50,9% perawat mengalami stres kerja kemudian didapat hasil terjadi peningkatan stres kerja terhadap karyawan akibat perilaku para atasan (Hamdani, 2012). Hakekat manusia menurut aliran behaviorisme, Jhon Broade mengungkapkan bahwa dibutuhkan introspeksi diri serta mampu mengamati perasaan diri sendiri.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada 65 responden tentang pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit didapatkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh adalah 30% yang dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan memiliki pengaruh kontribusi sebesar 30% terhadap variabel stres kerja dan 70% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar variabel beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan. Temuan hasil pada penelitian ini juga diperoleh nilai  $p\text{-value}=0.49$  ( $p\text{-value Sig.}<0.05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang erat antara beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan dengan stres kerja perawat, variabel yang paling berpengaruh dari beban kerja, budaya organisasi, dan seni kepemimpinan terhadap stres kerja perawat adalah seni kepemimpinan karena berdasarkan hasil koefisien regresi untuk seni kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0.85.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrianti, S., Ikhsan, I., Nurlaili, N., & Sardaniah, S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 87–101. <https://doi.org/10.33369/jvk.v2i2.10687>
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48-52.
- Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & M. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(3), 97–102.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 115. <https://doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3150>

- Hamaideh, S. H., Mrayyan, M. T., Mudallal, R., Faouri, I. G., & Khasawneh, N. A. (2008). Jordanian nurses' job stressors and social support. *International Nursing Review*, 55(1), 40–47.
- Hamdani, Wahyu dan Seger Handoyo. (2012). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2)
- Hutagaol, Natalia. 2015. *Hubungan beban kerja dengan Stress kerja pada perawat IGD RSAB Harapan Kita*. Perpustakaan Universitas Esa Unggul.
- Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., Ariyanti, L., & Asdi, L. S. (2019). 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*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.33024/manuju.v1i1.219>
- Judiadi & Ennimay. (2011). Hubunga N Stres Kerja Tersiadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawa T Inap ( Irna ) Rsud Kota Dumai. *Jurnal Ners Indonesia*, I (2),77-85.
- Mastini, P., Suryadhi, N. T., & Suryani, A. (2015). Hubungan Tingkat Pengetahuan, Sikap, Beban Kerja Perawat dengan Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di IRNA IGD RSUP Sanglah Denpasar. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(1), 40–43. <https://doi.org/10.15562/phpma.v3i1.85>
- Mulyati. 2006. Pelaksanaan pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD DR. Muwardi Surakarta.
- Munandar, A.,S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi 1, UI Press, Jakarta.
- Nursalam. 2001. *Proses & Dokumentasi Keperawatan Konsep & Praktek*. Jakarta:Salemba Medika.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Petreanu, V., Iordache, R., & Seracin, M. (2013). Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92(Lumen), 420–425.
- Pujiati, T. I., & Susanto, N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Prediksi Penyebab Burnout Syndrome Pada Perawat; Studi Kasus Di Rumah Sakit Pemerintah Organization Culture As Predicting Caused Burnout Syndrome for Nursing; Case Study in Government Hospital. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, 3(1), 9–14.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jilid-2.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jilid 1 dan



2. Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rossyana Fatimah, Ida Wahyuni, B. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(Juli), 5–24.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, N. A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT.Venia Agape Indonesia. *Akademika Journal*, 15(2).
- Solon, M., Madu, Y. G., Tolidunde, M., & Megawati, M. (2021). Dampak Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 4(2), 94–101. <https://doi.org/10.52774/jkfn.v4i2.74>
- Sunyoto. (2018). Sunyoto, Danang. (2018). Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Caps. *Universitas Medan Area*, 25–53.
- Zannah, Nur. 2011. *Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta Tahun 2011*. Perpustakaan Universitas Indonesia. <http://lib.ui.ac.id/bo/uibo/detail.jsp?id=20293604&lokasi=lokal>.

