

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan

Afif Hidayatul Arham¹, Rickiy Akbaril Okta Firdaus^{2*}, Leo Yosdimiyati Romli³, Dwi
Prasetyaningati⁴, Agus Prastiyo⁵

^{1,2,3,4} ITS KES Insan Cendekia Medika Jombang

⁵ Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan

Corresponding author : *rickiyakbaril@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kinerja perawat merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan. Desain penelitian ini menggunakan analitik dengan metode penelitian *Cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah perawat yang ada di instalasi rawat inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan sejumlah 19 responden menggunakan teknik *Total sampling*. Pengumpulan datanya menggunakan Kuesioner. Cara menganalisanya dengan menggunakan *Uji Spermank Rank Test* dengan tingkat signifikan $\rho < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji statistik *Uji Spermank Rank* didapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,007$ hasil dimana $p < 0,05$ yaitu $0,007 < 0,05$, sehingga H_1 diterima H_0 ditolak. Kesimpulan ini terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan. Disarankan kepada institusi Rumah Sakit untuk memperhatikan dalam manajemen sehingga beban kerja perawat tidak semakin berat, agar pelayanan bisa optimal.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja, Perawat

The Relationship between Workload and Nurse Performance at the Flamboyan Inpatient Installation at the Ngimbang Lamongan Regional General Hospital

ABSTRACT

Improving nurse performance is an effort to improve the quality of hospital services. The purpose of this study was to analyze the relationship of workload with the performance of nurses in the Flamboyan Inpatient Installation of Ngimbang Lamongan Regional General Hospital. The design of this study uses analytics with cross sectional research methods. The sample of this study was nurses at the Flamboyan inpatient facility in Ngimbang Lamongan Hospital. A total of 19 respondents used the Total sampling technique. Data collection uses a questionnaire. How to analyze it using the Spearman Rank Test with a significant level $\rho < 0.05$. The results showed the results of the Spearman Rank Test statistic obtained p value < 0.05 , namely $p = 0.007$ results where $p < 0.05$ is $0.007 < 0.05$, so H_1 is accepted H_0 is rejected. This conclusion there is a significant relationship between workload and the performance of nurses in the Flamboyan Inpatient Installation Hospital Ngimbang

Lamongan. It is recommended that hospital institutions pay attention to management so that the workload of nurses is not getting heavier, so that services can be optimal.

Keywords: *Workload, Performance, Nurse*

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan, salah satunya melalui upaya peningkatan kinerja perawat. Pelayanan terhadap pasien membutuhkan pelayanan yang profesional. Dalam hal ini, peranan perawat dalam rumah sakit sangat penting. Perawat adalah tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit (Ilyas, 2004). Kurangnya tenaga keperawatan baik kuantitas maupun kualitas akan sangat mengganggu kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, karena akan semakin menambah beratnya beban kerja yang pada gilirannya prestasi kerja menurun, kepuasan kerja berkurang, sehingga akan mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien berkurang.

Kusmiati (2003), menyatakan bahwa yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang perawat sehingga dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat tersebut. Disamping tugas tambahan, beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, seperti banyaknya waktu lembur, akan berdampak buruk bagi produktifitas perawat tersebut (Syaer, 2010).

Hasil penelitian Stafseth (2011) di Norwegia bahwa score aktifitas kerja perawat pada angka 75-0% tiap perawat. Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan. Penelitian tentang beban kerja pernah diteliti oleh Haryanti (2013) di RSUD Semarang Jawa Tengah pada tahun 2013 dengan hasil penelitian diketahui 93,1% perawat memiliki beban kerja tinggi, senada dengan penelitian tentang beban kerja juga dilakukan oleh Satria, W., Sidin, A.I. dan Noor, N.B., (2013) menyatakan bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap RS Hasanuddin Makasar tergolong mempunyai beban kerja yang tinggi. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 perawat rawat inap diperoleh hasil bahwa 7 orang perawat yang bekerja di ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan menyatakan memiliki beban kerja yang tinggi, perawat mengatakan beban kerja tinggi hal ini disebabkan karena pada shift sore dan malam hari jumlah perawat yang jaga sedikit sehingga dengan pasien yang banyak tanggungjawab mereka semakin berat.

B. METODE PENELITIAN

Desain/rancangan penelitian yang digunakan adalah “*Cross sectional*” yaitu peneliti melakukan pengukuran yang hanya satu kali pada saat dilakukan observasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di instalasi rawat inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan. Pada penelitian ini sebagai populasinya adalah semua perawat yang ada di instalasi rawat Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan sejumlah 19 orang.

C. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan kelamin Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Jenis Kelamin | f | Prosentase |
|-------|---------------|----|------------|
| 1 | Laki-laki | 4 | 21% |
| 2 | Perempuan | 15 | 79% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya dari responden berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah 15 responden (79%).

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 2 Distribusi frekuensi berdasarkan usia Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Umur | f | Prosentase |
|-------|-------------|----|------------|
| 1 | 20-30 tahun | 8 | 42% |
| 2 | 31-40 tahun | 11 | 58% |
| 3 | >40 tahun | 0 | 0% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 11 responden (58%).

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan Kelas

| No | Pendidikan | f | Prosentase |
|-------|------------|----|------------|
| 1 | D III | 3 | 16% |
| 2 | S1 | 16 | 84% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya responden

berpendidikan S1 sebanyak 16 responden (84%).

d. Karakteristik responden berdasarkan Status pernikahan

Tabel 4 Distribusi frekuensi berdasarkan status pernikahan Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Status Pernikahan | f | Prosentase |
|-------|-------------------|----|------------|
| 1 | Menikah | 13 | 68% |
| 2 | Belum Menikah | 6 | 32% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden sudah menikah dengan jumlah 13 responden (68%).

e. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5 Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Lama Bekerja | f | Prosentase |
|-------|--------------|----|------------|
| 1 | 1-5 th | 11 | 58% |
| 2 | 6-10 th | 8 | 42% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja dari responden 1-5 tahun dengan jumlah 11 responden (58%).

f. Karakteristik responden berdasarkan Gaji

Tabel 6 Distribusi frekuensi berdasarkan gaji Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Gaji | f | Prosentase |
|-------|-------|----|------------|
| 1 | < UMR | 15 | 79% |
| 2 | ≥ UMR | 4 | 21% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya dari responden mendapat gaji < UMR dengan jumlah 15 responden (79%).

2. Data Khusus

a. Karakteristik responden berdasarkan Beban Kerja Perawat

Tabel 7 Distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Beban Kerja Perawat | f | Prosentase |
|-------|---------------------|----|------------|
| 1 | Berat | 9 | 47% |
| 2 | Sedang | 10 | 53% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai beban kerja sedang sebanyak 10 responden (53%).

b. Karakteristik responden berdasarkan Kinerja Perawat

Tabel 8 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

| No | Kinerja Perawat | f | Prosentase |
|-------|-----------------|----|------------|
| 1 | Baik | 8 | 42% |
| 2 | Cukup | 11 | 58% |
| Total | | 19 | 100% |

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja cukup sebanyak 11 responden (58%).

c. Tabulasi Silang hubungan beban kerja Perawat dengan kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan.

Tabel 9 Tabulasi silang Hubungan beban kerja Perawat dengan kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan.

| Beban Kerja Perawat | Kinerja perawat | | | | Total | % |
|---------------------|-----------------|-----|------|-----|-------|------|
| | Cukup | % | Baik | % | | |
| Sedang | 3 | 16% | 7 | 37% | 10 | 53% |
| Berat | 8 | 42% | 1 | 5% | 9 | 47% |
| Total | 11 | 58% | 8 | 42% | 19 | 100% |

Spearman's Rho p= 0,007

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 10 responden (53%) mempunyai beban kerja sedang 7 responden (37%) mempunyai kinerja baik dan 3 responden (16%) mempunyai kinerja cukup. Sedangkan dari 9 responden (47%) mempunyai beban kerja berat 8 responden (42%) mempunyai kinerja cukup dan 1 responden (5%) mempunyai kinerja baik.

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan uji statistik *Spearman's Rho* didapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,007$ hasil dimana $\alpha < 0,05$ yaitu

$0,007 < 0,05$, sehingga H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan

D. PEMBAHASAN

1. Beban Kerja Perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan

Asuhan keperawatan yang perawat berikan mencakup berbagai aspek. Perawat dituntut mampu memberikan pelayanan secara profesional, ketepatan waktu, sikap yang ramah dan profesional serta mempunyai caring yang bagus. Hal tersebut memicu munculnya stres dan ketegangan pada perawat, sehingga berdampak pada perilaku perawat.

Almasitoh (2011) menyatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya perawat juga harus berinteraksi dengan keluarga, teman pasien, rekan sejawat dan dokter serta peraturan dari tempat kerja yang kadang tidak sesuai dengan fisik, psikis dan emosional perawat. Sejalan dengan Nurmalasari (2012) menyatakan bahwa ketika sedang stres seorang mempunyai perilaku mudah marah, gelisah, cemas, murung serta semangat kerja rendah. Sehingga pelayanan menurun dan menimbulkan keluhan pada pasien. Menurut Gurses, 2008 (dalam Mudayana, 2012), menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja perawat serta mempengaruhi kinerja perawat menjadi rendah sehingga pelayanan kepada pasien serta keselamatan pasien berkurang.

2. Kinerja Perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja cukup sebanyak 11 responden (58%).

Asuhan keperawatan yang berkualitas merupakan tuntutan untuk pelayanan yang maksimal. Hal ini membuat perawat harus menyiapkan semuanya, belum lagi tantangan-tantangan ditempat kerja mulai dari jam kerja, fasilitas serta masalah-masalah yang muncul dari teman sejawat atau dari pasien. Masalah ataupun stresor ini menyebabkan munculnya stres pada perawat yang berimbas pada kinerja perawat.

Izzati (2011) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa perawat di IGD mengalami stress. Stres merupakan situasi atau stimulasi yang menimbulkan distress serta menciptakan beban kerja dan psikis pada diri seseorang. Stres membutuhkan coping dan adaptasi. Sindrom adaptasi umum atau teori Selye, menggambarkan stres sebagai kerusakan yang terjadi pada tubuh tanpa mempedulikan apakah penyebab stres tersebut positif atau negatif (Riyadi, 2010

3. Hubungan beban kerja Perawat dengan kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan

Berdasarkan Tabel 5.9 diketahui bahwa dari 10 responden (53%) mempunyai beban kerja sedang 7 responden (37%) mempunyai kinerja baik dan 3

responden (16%) mempunyai kinerja cukup. Sedangkan dari 9 responden (47%) mempunyai beban kerja berat 8 responden (42%) mempunyai kinerja cukup dan 1 responden (5%) mempunyai kinerja baik.

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan perawat tidak bisa maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan. Stres yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan membuat perawat merasa tertekan dan tidak bisa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Jika hal tersebut berlangsung terus menerus maka akan menimbulkan stres kerja yang berakibat menurunnya kinerja perawat.

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stress kerja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan menurunnya kinerja perawat (Homborgh et al, 2009 dalam Mudayana, 2012). Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Wibowo (2012) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Danya pengaruh tersebut dikarenakan beban kerja sebagai perawat yang dirasakan oleh perawat terasa membebani yang pada akhirnya berdampak pada munculnya stres kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan uji statistik Spearman's Rho didapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,007$ hasil dimana $\alpha < 0,05$ yaitu $0,007 < 0,05$, sehingga H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan.

Penelitian Mahwidhi (2010) menunjukkan bahwa beban kerja memberi pengaruh terhadap stres perawat, beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik serta beban kerja mental. Sesuai dengan penelitian Purwaningsih, P, Aini, F&Haryanti (2013) jika beban kerja perawat berhubungan dengan stres kerja perawat.

Stres merupakan ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi, sosial, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa serta pengalaman yang sulit untuk bertahan Nasir dan Muhith (2011). Stres yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang (Noordiansah, 2010).

Munandar (2008) menyatakan bahwa apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja selanjutnya bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja.

Dukungan berbagai pihak sangat diperlukan dalam upaya pencegahan terjadinya stres kerja. Pimpinan sebagai unsur manajemen serta lingkungan sekitar kerja memberikan kontribusi dalam pencegahan dan penanganan stres kerja.

Pimpinan dan rekan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga dapat menekan stres pada perawat. Dukungan dari atasan antara lain adalah mau mendengarkan masalah yang dialami dengan penuh perhatian baik masalah pribadi maupun pekerjaan, toleransi terhadap kesalahan yang dibuat dan memberikan kepercayaan pada pekerja bahwa dirinya mampu, sehingga kondisi kerja yang menekan dapat berkurang. Dukungan yang diberikan mampu mengurangi ketegangan dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Jadi dukungan sosial dapat dikatakan sebagai hasil interaksi antar pribadi di mana melibatkan salah satu aspek atau lebih aspek emosi, instrumen, informasi (Almasitoh, 2011).

Wijono (2003) menyatakan bahwa beban kerja perawat adalah menyelamatkan kehidupan dan mencegah kecacatan sehingga pasien dapat hidup. Maka dari itu standar beban kerja perawat senantiasa harus sesuai dengan asuhan keperawatan yang berorientasi pada kebutuhan pasien. Untuk menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien harus diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada (Jauhari, 2005).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan :
Beban Kerja responden di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan sebagian besar mempunyai beban kerja sedang.

Kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan sebagian besar mempunyai kinerja cukup.

Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan.

2. Saran

a. Bagi Tenaga perawat kesehatan

Diharapkan hasil penelitian ini didapatkan nilai evaluasi paling rendah dari yang lain, disarankan kepada pihak keperawatan untuk melakukan peningkatan dari kompetensi perawat, baik melalui workshop, seminar maupun penyuluhan..

b. Bagi Institusi Rumah Sakit

Diharapkan kepada institusi terkait bisa lebih memperhatikan dalam manajemen sehingga beban kerja perawat tidak semakin berat, agar pelayanan bisa optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan tema yang sama

tapi dengan lingkup yang lebih luas, terkait teknik yang lebih efektif atau dengan jumlah responden lebih banyak dan bervariasi sehingga didapatkan data yang lebih akurat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Nasir, Abdul Muhith, Ideputri. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika, Yogyakarta.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam*. No. 8 Vol.1, 63-82. Klaten : Universitas Widya Dharma
- Faisal Rizal (2005). Factor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kotamadya Jawa Barat Tahun 2004. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Keperawatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia.
- Ilyas, Yaslis. (2004). *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
- Mahwidhi (2010), Hubungan antara stres kerja dengan gangguan kesehatan perawat di IRD RSVP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten. <http://skripsistikes.wordpress.com>
- Mudayana, A (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 4, No 2 (2010).
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2012). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul. *Universitas Ahmad Dahlan*. ISSN: 1978-0575 KESMAS Vol. 6 No.1, Januari 2012: 1-74
- Munandar, AS. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*, edisi 1, UI Press, Jakarta.
- Nasir, A & Muhith, A. (2011). *Dasar Dasar Keperawatan Jiwa*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nasir, A, dkk. (2011). *Buku Ajar : Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Noordiansah, Pasih. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- Purwaningsih, P, Aini, F,&Haryanti. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan* . Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56
- Satria, W., Sidin, A.I. and Noor, N.B., (2013). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013. Makasar, Universitas Hasanudin. Skripsi.
- Sulistyowati (2012). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana berdasarkan indeks kerja individu di*

gedung rumah sakit umum nasional RSCM. Tesis prodi manajemen keperawatan UI Depok. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20305749-T30938%20%20Analisis%20faktor.pdf>

Syaer, Syafruddin. (2010). *Beban Kerja Perawat Unit Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2010*.

Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yaslis Ilyas. (2002). *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta pusat.