

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP PMN RS MATA CICENDO

Nanang Tedi, Syamsul Arifin, Farida Gustini

Politeknik Piksi Ganesha Bandung Jawa Barat, Indonesia

Email: piksi.nanang.18305044@gmail.com, samsulthea859@gmail.com,  
farida.gustini@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 5 Agustus 2021 Direvisi 15 Agustus 2021 Disetujui 25 Agustus 2021	Berdasarkan data jumlah pasien yang dirawat pertahun dan jumlah tenaga perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memperlihatkan bahwa disana kekurangan tenaga perawat karena jumlah pasien yang meningkat yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan atau beban kerja terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Tahun 2021. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian ini adalah 50 perawat yang ada di Rawat Inap. Teknik pengambilan sampel secara probability sampling dengan metode total sampling. Hasil penelitian ini adalah nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,788, dari output tersebut koefisien determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) sebesar 0,613, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 61,3% dan sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.
<b>Kata Kunci:</b> stres kerja; kinerja perawat	<b>ABSTRACT</b> <i>Based on data on the number of patients treated per year and the number of nurses in the inpatient installation of the National Eye Center of the Cicendo Eye Hospital, Bandung, it shows that there is a shortage of nurses because the number of patients continues to increase which will result in fatigue or too much workload which can cause stress work. This study aims to determine the effect of work stress on the performance of nurses in the inpatient installation of the National Eye Center at Cicendo Eye Hospital, Bandung in 2021. This type of research is quantitative with a cross sectional approach. The sample of this research is 50 nurses who are hospitalized. The sampling technique is probability sampling with total sampling method. The results of this study are the correlation value / R which is 0.788, the output coefficient of determination (<i>Adjusted R Square</i>) is 0.613, so it can be said that there is an influence of the independent variable on the variable (performance) of 61.3% and the remaining 38.7% is influenced by other factors.</i>
<b>Keywords:</b> work stress; nurses performance	

### Pendahuluan

Manusia merupakan salah satu berorganisasi (Potale & Uhing, 2015). Seiring penggerak utama dalam setiap kehidupan dengan perkembangan zaman, dunia

<b>How to cite:</b>	Tedi, N., Arifin, S., & Gustini, F. (2021) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo. <i>Jurnal Health Sains</i> 2(10). <a href="https://doi.org/10.46799/jhs.v2i10.307">https://doi.org/10.46799/jhs.v2i10.307</a>
<b>E-ISSN:</b>	2723-6927
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

kesehatan sangat berpengaruh akan kemajuan teknologi guna menghasilkan pelayanan yang memuaskan (Septianto et al., 2018). Untuk itu tidak hanya tergantung pada teknologi saja tetapi ada juga peran sumber daya manusia. Sumber daya sebagai motor penggerak harus memiliki aturan dan proses manajemen yang baik sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal sehingga akan memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pasien (Syarif, 2010).

Menurut (Mahdavi et al., 2016) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, meroko yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Pane, 2019). Dengan adanya stress, kinerja akan cenderung meningkat karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan kerja yang pada akhirnya akan mencapai tingkat yang stabil sesuai dengan kemampuan karyawan, akan tetapi apabila stres menjadi terlalu besar akan mempengaruhi kinerja karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada hasil kerja yang buruk (Nurmalasari, 2015). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, disalurkan oleh perbedaan – perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan seseorang (Jundy, 2018).

Menurut (Marbawi et al., 2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang

sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Irawan & Suryani, 2018). Penilaian kinerja mempunyai arti penting bagi perawat dengan adanya penilaian kinerja artinya perawat mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah semangat kerja perawat karena dengan adanya penilaian kinerja ini mungkin perawat berprestasi akan dipromosikan ataupun sebaliknya didemosikan jika kinerja perawat menurun (Iskandar et al., 2018).

Peneliti memilih Rumah Sakit Mata Cicendo sebagai objek penelitian karena merupakan Rumah Sakit terbesar Pusat Mata Nasional yang ada di kawasan Kota Bandung dan memiliki ruang rawat inap dengan 104 tempat tidur. Peran dari Rumah sakit ini sebagai media atau fasilitas yang mencakup pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian dibidang kesehatan mata.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan pada hari Senin tanggal 03 Mei 2021 didapatkan bahwa Rumah Sakit Mata Cicendo terdiri dari 4 ruang rawat inap yaitu Ruang Anggrek, Ruang Bougenvile, Ruang Cempaka dan Ruang Dahlia. Jumlah sumber daya perawat di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung khususnya rawat inap adalah sebanyak 50 perawat. Sebagai bahan pertimbangan data antara kebutuhan tenaga perawat dengan jumlah pasien, berikut data yang peneliti peroleh dari sumber terkait adalah sebagai berikut

### Tabel 1

**Data jumlah Pasien Rawat Inap dan jumlah perawat bulan Januari-Juni 2021.**

Bulan	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat
Januari	479	50
Februari	448	50
Maret	565	50
April	540	50
Mei	370	50
Juni	544	50

Sumber: Data Sekunder Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo, 2021

Menurut (Nursalam, 2011), ada berbagai cara perhitungan kebutuhan tenaga perawat untuk suatu ruangan. Namun metode perhitungan yang digunakan di Rawat inap Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo adalah menggunakan metode (Gillies et al., 2000), yang telah disesuaikan dengan kondisi rumah sakit. Berdasarkan metode Gilies untuk mengetahui jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Jam perawatan
  - a. Waktu keperawatan minimal : 2 jam
  - b. Waktu keperawatan partial : 4 jam
  - c. Waktu keperawatan total : 6 jam

2. Jumlah hari

Jumlah hari 365 hari dengan hari libur masing-masing perawat per tahun yaitu 73 hari (hari minggu/libur = 52 hari, untuk hari sabtu tergantung kebijakan rumah sakit, kalau ini merupakan hari libur maka harus diperhitungkan, begitu juga sebaliknya. Hari libur nasional = 13 hari dan cuti tahunan = 8 hari)

3. Jumlah hari kerja tiap perawat

Jumlah jam kerja perawat adalah 40 jam perminggu (kalau hari kerja efektif 6 hari maka  $40/6 = 6,6 = 7$  jam perhari,

kalau hari kerja efektif 5 hari maka  $40/5 = 8$  jam perhari)

Berdasarkan prinsip perhitungan metode Gilies maka perhitungan kebutuhan perawat rawat inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah sebagai berikut:

1) Jumlah perawatan:

$$\begin{aligned} \text{Minimal care} &= 92 \times 2 = 198 \\ \text{Parsial care} &= 522 \times 4 = 2088 \\ \text{Total care} &= 30 \times 6 = 180 \\ (198 + 2088 + 180) &= 2466 / 651 = 3,78 \end{aligned}$$

2) Kebutuhan tenaga kerja :

$$\begin{aligned} A \times B \times C &= F = H \\ (C - D) \times E &= E \end{aligned}$$

Keterangan:

- A = Rata-rata jumlah jam perawatan
- B = Rata rata jumlah pasien/perhari
- C = Jumlah hari /tahun

D = Jumlah libur masing masing perawat

E = Jumlah jam perawatan yang dibutuhkan perawat pertahun

G = Jumlah jam perawatan yang diberikan perawat pertahun

H = Jumlah perawat yang dibutuhkan

**Tabel 2**

**Kebutuhan Perawat Rawat Inap Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Tahun 2021**

No	Unit	Jumlah Perawat Yang Ada	Kebutuhan	Keterangan
1.	R. Anggrek	7	10	-3
2.	R. Bougenvile	14	15	-1
3.	R. Cempaka	11	12	-1
4	R. Dahlia	18	26	-8
	Jumlah	50	63	-13

Sumber: Data Sekunder Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo, 2021

Idealnya 1 perawat menangani 1-2 tempat tidur atau pasien dengan membandingkan jumlah pasien yang di rawat dengan jumlah 50 tenaga perawat rawat inap yang ada di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sehingga dipandang peneliti sangat kekurangan tenaga dan kelebihan beban kerja yang akan menimbulkan stress kerja yang berdampak pada kinerja perawat, dan pada kenyataannya perawat menangani 2-3 tempat tidur / pasien bahkan lebih. Perlu diketahui untuk 1 pasien perawat melakukan kegiatan dari menemani visite dokter, menyiapkan obat pasien yang dirawat baik itu yang diminum maupun yang disuntikan dan obat pasien pulang, observasi tanda vital, memberikan edukasi dan menyiapkan persiapan penunjang pre operasi dan post operasi, bahkan tidak hanya pelayanan mata saja tetapi ada juga pelayanan kemoterapi dan covid-19. Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu tingginya turn

over pasien sehingga menyebabkan perawat mengalami kelelahan. Selain itu menurut hasil penelitian Persatuan perawat Nasional Indonesia tahun 2006, sebanyak 50,9% perawat di Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja seperti merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Berdasarkan data PPNI dapat disimpulkan bahwa banyak perawat yang mengalami stres akibat tuntutan tugas yang terlalu berat seperti tidak seimbang jumlah tenaga perawat dengan jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan. Selain dokter, peran perawat sangat vital karena berperan pada kesembuhan pasien. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat” khususnya diruang rawat inap Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung (Riskesdas, 2013).

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian Kuantitatif. Penelitian Ini menggunakan desain penelitian Cross sectional. Menurut (Nursalam, 2011) Cross sectional adalah penelitian pada beberapa populasi yang diamati pada waktu yang sama. Pada penelitian ini peneliti bermaksud mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Penelitian ini bertempat di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dengan jumlah sampel 50 orang perawat Rawat Inap sesuai

dengan banyaknya jumlah populasi. Cara pengambilan sampel ini adalah dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel dikarenakan populasi populasi kecil, maka anggota populasi tersebut diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel penelitian (Nursalam, 2011).

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas pada variabel dependent dan independent adalah sebagai berikut : dari hasil analisa uji instrument pada 42 item pertanyaan dimana 30 pertanyaan untuk variabel X dan 12 pertanyaan untuk variabel Y dengan 50 responden diperoleh

hasil bahwa nilai koefisien korelasi pada item pertanyaan dengan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtable yaitu rhitung variabel X (0,963) dan rhitung variabel Y (0,850) dengan nilai rtable sebesar 0,278 dan nilai signifikansi 0,05, maka dinyatakan valid.

**Tabel 3**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	30

Sumber: diolah oleh penulis (SPSS 18: 2021)

Dari table 3 dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha > nilai batas yaitu

0,963 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X) reliabel.

**Tabel 4**

**Uji Reliability variabel Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	12

Sumber: diolah oleh penulis (SPSS 18: 2021)

Dari table 4 dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha > nilai batas yaitu 0,850 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) reliabel. Penelitian ini

menggunakan uji regresi linier dikarenakan satu variabel yang dilakukan pengukuran.

**Tabel 5**

**Uji Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. Constant	1,236	2,367	,788	,522	,604
Stres Kerja	,475	,053		8,873	,000

**Tabel 6**

**Uji regresi Linier**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Sumber: diolah oleh penulis (SPSS 18: 2021)

Berdasarkan tabel 6 diketahui variabel yang dimasukan adalah variabel Stres Kerja sebagai variabel Independent dan variabel kinerja sebagai variabel

Dependent dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

**Tabel 7**  
**Korelasi/Hubungan R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788	,621	,613	3,623

Sumber: diolah oleh penulis  
(SPSS 18: 2021)

Tabel 7 menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,788. Dari output tersebut koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,613, sehingga dapat disimpulkan terdapat

pengaruh variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 61,3% dan sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 8**  
**Nilai F Hitung**

Model	Surn of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1033,553	1	1033,553	78,739	,000
Residual	630,067	48	13,126		
Total	1663,620	49			

Sumber: diolah oleh penulis (SPSS 18: 2021)

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 78,739 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ , maka model regresi dapat dipakai untuk meprediksi variabel kinerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel stress kerja(X) terhadap variabel kinerja (Y).

Diketahui nilai konstans (a) sebesar 1,236 sedangkan nilai stress kerja(b) sebesar 0,475 sehingga dapat disimpulkan Koefisien X sebesar 0,475 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja, maka nilai kinerja bertambah

sebesar 0,475, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS dengan 50 responden, tingkat stress kerja perawat rawat Inap di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah 4 orang (8,0%) stress rendah, 19 orang (36,0%) Stres sedang dan 27 orang (54,0%) stress tinggi.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji dengan SPSS**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Curulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Stres Tinggi</b>	27	54,0	54,0	54.0
	<b>Stres Sedang</b>	19	38,0	38,0	92.0
	<b>Stres Rendah</b>	4	8,0	8,0	100.0
	<b>Total</b>	50	100,0	100,0	

**Tabel 10**  
**Hasil Uji dengan SPSS**

Statistics		
N	Persen stress kerja	Tingkat stres
<b>Valid</b>	50	50
<b>Missing</b>	0	0

**Tabel 11**  
**Hasil Uji dengan SPSS**

Tingkat Kerja				
Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Kinerja Baik</b>	16	32,0	32,0	32,0
<b>Kinerja Cukup</b>	27	54,0	54,0	86,0
<b>Kinerja Kurang</b>	7	14,0	14,0	100,0
<b>Total</b>	50	100,0	100,0	

Sumber: diolah oleh penulis (SPSS 18: 2021)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS dengan 50 responden, tingkat Kinerja perawat rawat Inap di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung

adalah 16 orang (32,0%) Kinerja baik, 27 orang (54,0%) Kinerja cukup dan 7 orang (14,0%) Kinerja kurang.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji dengan SPSS**

	Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson correlation Sig. 1 (2-tailed)	,788 ,000
	N 50	50
Kinerja	Pearson correlation Sig. ,788 (2-tailed)	1 ,000
	N 50	50

Sumber: diolah oleh penulis  
(SPSS 18: 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel (X) terhadap variabel (Y) memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi kuat dan bentuk hubungan positif yaitu 0,788 dengan pedoman derajat hubungan 0,61 s/d 0.80 dinyatakan korelasi kuat.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya didapatkan hasil terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat rawat Inap dirumah sakit mata cicendo karena nilai R hitung (0,788) lebih besar dari nilai R adjusted square (0,613). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dikalangan perawat rawat inap rumah sakit mata cicendo tinggi. Tingginya angka stress kerja akan berdampak terhadap penurunan kinerja perawat mulai dari perawat yang kelelahan, banyak yang sakit atau mengalami susah konsentrasi ketika bekerja. Jika hal itu dibiarkan akan mempengaruhi terhadap penurunan kualitas pelayanan pasien.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu 4 orang perawat (8,0%) mengalami stress rendah, 19 orang perawat (36,0%) mengalami Stres sedang dan 27 orang perawat (54,0%) mengalami stress tinggi. Sedangkan untuk penilaian kinerja menunjukkan 16 orang perawat (32,0%) memiliki kinerja baik, 27 orang perawat (54,0%) memiliki kinerja cukup dan 7 orang perawat (14,0%) memiliki kinerja kurang. Dari hasil perhitungan kedua variabel terdapat hubungan korelasi yang kuat antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai 0,788. Selain itu stres kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja perawat yaitu

sebesar 61, 3 % dan sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

## BIBLIOGRAFI

- Gillies, J. M., Gillies, J., & Cailliau, R. (2000). *How The Web Was Born: The Story Of The World Wide Web*. Oxford University Press. [Google Scholar](#)
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278. [Google Scholar](#)
- Iskandar, N., Kep, M., Yuhansyah, N., & Kep, M. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia. [Google Scholar](#)
- Jundy, K. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing Jakarta*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. [Google Scholar](#)
- Mahdavi, M., Lijan, H., Bahadorikhalili, S., Ma'mani, L., Ranjbar, P. R., & Shafiee, A. (2016). Copper Supported B-Cyclodextrin Grafted Magnetic Nanoparticles As An Efficient Recyclable Catalyst For One-Pot Synthesis Of 1-Benzyl-1 H-1, 2, 3-Triazoldibenzodiazepinone Derivatives Via Click Reaction. *Rsc Advances*, 6(34), 28838–28843. [Google Scholar](#)
- Marbawi, H., Ahmad, S. N. S., Baharudin, N. S., & Gansau, J. A. (2016). In Vitro Embryo Germination And Callus Induction Of Cynometra Cauliflora, An Underutilized Medicinal Plant. *Transactions On Science And*



- Technology*, 3(3), 476–482. [Google Scholar](#)
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114. [Google Scholar](#)
- Nursalam. (2011). *Proses Dan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medik. [Google Scholar](#)
- Pane, S. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Riskesdas. (2013). Riskesdas 2013. In *Jakarta Kementerian Kesehat Ri* (Vol. 6). [Google Scholar](#)
- Septrianto, S. Y., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih*. Sriwijaya University. [Google Scholar](#)
- Syarif, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Nanang Tedi, Syamsul Arifin, Farida Gustini (2021)

**First publication right:**

Jurnal Health Sains

**This article is licensed under:**

