

## Hubungan Tingkat Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Bangkinang

Ade Dita Puteri<sup>1</sup>, Devina Yuristin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Univesitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang, Indonesia

<sup>2</sup>Univesitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang, Indonesia  
achmadsulistyo81@gmail.com

**Abstract:** *Nurses face various aspects in providing services to patients, one of which is the aspect of working conditions. Work saturation is a condition where workers do their daily work. Conducive work saturation will provide a sense of comfort and fun to employees and enable employees to work optimally. Work saturation can affect one's emotions and soul. This study aims to determine the relationship between nurse job burnout and nurse work stress at Bangkinang Hospital in 2023. This study is an analytic study with a cross-sectional design using primary data. The research sample consisted of 35 respondents, namely 17 emergency room nurses and 18 internal nurses. The results of the study showed that there was a relationship between nurse work saturation and nurse work stress with a p value of 0.026. It is recommended to apply periodic work rotations for nurses in the room so that it does not cause boredom for nurses when working in one room for a long time which can cause work stress, besides that work rotation can cause work motivation for nurses.*

**Keywords:** *Job Saturation, Work Stress, Nurse*

**Abstrak:** Perawat menghadapi berbagai aspek dalam memberikan pelayanan kepada pasien, salah satunya yaitu aspek dalam kondisi kerja. Kejenuhan kerja adalah kondisi dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kejenuhan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan kepada para pegawai dan memungkinkan pegawai akan bekerja optimal. Kejenuhan kerja dapat mempengaruhi emosi dan jiwa seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kejenuhan kerja perawat dengan stres kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023. Penelitian ini bersifat analitik dengan desain *cross sectional* dengan menggunakan data primer. Sampel penelitian berjumlah 35 responden yaitu perawat IGD 17 orang dan perawat Interne 18 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kejenuhan kerja perawat dengan stres kerja perawat dengan nilai *p value* 0,026. Disarankan Agar menerapkan rotasi kerja secara periodik bagi perawat di ruangan sehingga tidak menimbulkan kejenuhan pada perawat apabila bekerja pada satu ruangan pada jangka waktu lama yang dapat menimbulkan stres kerja, selain itu rotasi kerja dapat menimbulkan motivasi kerja bagi perawat.

**Kata Kunci :** Kejenuhan Kerja, Stress Kerja, Perawat

### Pendahuluan

Stress merupakan sebuah terminologi yang sangat populer dalam percakapan sehari-hari. Stress adalah satu dampak perubahan sosial dan akibat dari suatu proses modernisasi yang biasanya diikuti oleh proliferasi teknologi, perubahan tatanan hidup serta kompetensi antar individu yang semakin berat. Penting bagi perawat untuk mengerti respon stress dan bagaimana upaya individu untuk menanggulangi dengan berbagai faktor dan situasi yang menjadi penyebab stress (Arita, 2009). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat

tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat.

Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat menurun yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Baron dan Greenberg, 2003; Muslihudin, 2009 dalam Maharani dan Triyoga, 2012). Sindrom *burnout* banyak ditemukan pada pekerja yang mempunyai profesi sebagai penolong antara lain perawat dan pekerja sosial (Lewin, 2007). Resiko *burnout* dapat terjadi di bidang pelayanan sosial, hal ini disebabkan karena pekerja bidang sosial memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Selama proses pemberian pelayanan, pekerja mengalami situasi yang kompleks dan sarat beban emosional, seperti menangani klien yang tidak kooperatif dan berhubungan dengan penderitaan pasien. Berhadapan terus-menerus dengan hal seperti itu dapat membuat pekerja menjadi rentan terhadap *burnout* (Ema, 2004).

Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001). Beberapa hasil penelitian menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menepati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sekitar 43%. Di antara profesi di bidang kesehatan, perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter dan apoteker. Tingginya stres yang harus di hadapi perawat rentan terhadap munculnya gejala-gejala *burnout* (Hadi, 2009).

*Burnout* yang terjadi karena stres kerja yang berkepanjangan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perawat dalam menjalankan tugasnya melayani pasien di rumah sakit karena *burnout* merupakan resiko pekerjaan bagi setiap orang yang bekerja pada pelayanan kesehatan seperti perawat. (Sulistiyowati, 2007). Menurut Nursalam (2003), Karakteristik stres kerja pada perawat yaitu: sakit kepala, berkeringat dingin, jantung berdebar, mual, nyeri ulu hati, sesak nafas saat bekerja, otot kaku, mulut terasa dingin, gangguan penglihatan, gangguan tidur, diare, telapak tangan berkeringat, denyut nadi meningkat, cemas, merasa tertekan pada pekerjaan, menyalahkan diri sendiri, hilang harapan, merasa bodoh, mudah lupa, mudah tersinggung, tidak suka dengan pekerjaan, kehilangan/peningkatan nafsu makan, merasa jenuh dalam bekerja, merokok/minuman keras, meninggalkan pekerjaan, dan putus asa.

Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif

dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prihatini (2007 dalam Siska, 2012), mengenai Analisis Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Sidikalang terdapat berbagai macam kategori stres kerja pada tatanan yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan 66,7% perawat di ruang perawatan bedah mengalami stres kerja sedang, 55,6% perawat di ruang perawatan anak mengalami stres kerja ringan, 57,1% perawat di ruang kebidanan mengalami stres kerja kategori ringan dan 50% perawat di ruang perawatan penyakit dalam mengalami stres kerja kategori ringan. Perawat merupakan pekerjaan yang penuh dengan tuntutan dan tanggung jawab atas keselamatan orang atau menyangkut nyawa seseorang sehingga memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh perawat merupakan akibat dari beberapa faktor diantaranya beban kerja yang berlebihan, kerja *shift*, waktu bekerja yang sebentar, pekerjaan yang monoton dan membosankan, cara mengoperasikan alat dan kesulitannya, serta kurangnya pelatihan (Rahardjo, 2004). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih memakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh. Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karena keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik dan pelayanan medik lainnya. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama. Pelayanan rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang sensitif yang menyangkut kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Semua itu sangat membutuhkan perhatian pihak manajemen rumah sakit. Berbagai kegiatan yang terkait dengan pelayanan rawat inap di rumah sakit yaitu, penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan penunjang medik, pelayanan obat, pelayanan makan, serta administrasi keuangan (Suryawati dkk, 2006).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, tujuh  
Page | 510

jam untuk shift pagi, tujuh jam untuk shift siang dan sepuluh jam untuk shift malam. Tugas perawat disepakati dalam lokakarya berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Lumenta (1989, dalam Engky 2013), menegaskan bahwa tugas utama dari perawat, yaitu memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien sering mengeluh akan penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stress. Kelelahan dan stress yang dialami perawat secara terus menerus dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang di dapatkan oleh pasien kurang optimal, seperti kesalahan pemberian asuhan keperawatan. (Yulihastin, 2009).

Berdasarkan hasil *survey* dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di 4 propinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Rachmawati, 2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Purwanto (2011), mengenai pengaruh tingkat kejenuhan kerja shift malam terhadap ambang stress perawat di ruang ICU RS Perkebunan Jember, menunjukkan 31 perawat mengalami kejenuhan ringan dengan tidak mampu mengatasi stres, Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan adanya pengaruh yang bermakna antara tingkat kejenuhan dengan kerja shift malam terhadap ambang stress perawat di ruang ICU RS Perkebunan Jember. Hasil penelitian Suryani (2013), juga mendukung bahwa adanya perbedaan yang signifikan tentang perbedaan *burnout* antara perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan dengan nilai *p value* = 0.035.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah rumah sakit yang tergolong tipe C berdasarkan SK Menkes Nomor : 551/Menkes/SK/VI/1996. Yang saat ini mempunyai 114 tempat tidur dengan *Bed Acupation Rate* (BOR) 56 % (Profil tahun 2015). Perawat yang berkerja di ruang rawat inap terbagi atas 3 shift, shift pagi di mulai dari jam 07.30 – 14.30, shift siang di mulai dari jam 14.00 – 20.30 dan shift malam di mulai dari jam 20.00 – 08.00. Studi pendahuluan di RSUD Bangkinang terhadap 10 perawat rawat inap dengan menggunakan metode wawancara, didapatkan 3 orang perawat merasa terkuras emosi oleh pekerjaan (menahan marah terhadap kejadian yang ditimbulkan dari pasien maupun pekerjaan yang sedang di jalani), dan 2 orang mengatakan berkerja terlalu keras terhadap pekerjaan yang

dijalankan. Perawat juga mengatakan bahwa nafsu makan meningkat (terjadinya peningkatnya hormon *ghrelin* atas situasi stres apapun yang membuat makanan terlihat lebih menarik, dan merasa denyut nadi cepat ketika menangani pasien gawat.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *analitik* yakni penelitian hubungan antara dua variabel atau lebih pada satu situasi atau kelompok subjek (Notoatmodjo, 2007), yaitu dengan mencari suatu pengaruh tingkat kejenuhan perawat dengan stres kerja di ruang rawat inap di RSUD Bangkinang. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 23 Mei – 18 Juni Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat Rawat Inap di RSUD Bangkinang yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan peneliti adalah total *sampling* yaitu seluruh perawat Rawat Inap di RSUD Bangkinang Tahun 2023 berjumlah 35 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini didapat melalui data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden pada perawat rawat inap di RSUD Bangkinang tahun 2023. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, kuesioner digunakan untuk mengukur tingkat kejenuhan dan stres kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan komputerisasi berupa Analisis Univariat dan Analisis Bivariat serta interpretasi data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tingkat kejenuhan kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023. Pengumpulan data pada penelitian ini dimulai dari 23 Mei sampai dengan 18 Juni 2023.

Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel yang diteliti, diantaranya tingkat kejenuhan kerja dan stres kerja perawat. Masing-masing distribusi frekuensi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat kejenuhan kerja Perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023**

No	Tingkat kejenuhan kerja Perawat	Jumlah	
		n	%
1	0. Jenuh	18	51,4
	1. Tidak Jenuh	17	48,6
	Total	35	100

Dari Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden, terdapat 18 (51,4%) responden Jenuh dan 17 (48,6%) responden tidak Jenuh.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stres Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023.**

No	Stres Kerja	Jumlah	
		n	%
1	0. Stres Rendah	19	54,3
	1. Stres Tinggi	16	45,7
	Total	35	100

Dari Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden, terdapat 19 (54,3%) responden yang stres rendah dan 16 (45,7%) responden yang stres tinggi.

Analisis bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan variabel yang diteliti. Masing-masing analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Hubungan Tingkat kejenuhan kerja dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023**

Tingkat kejenuhan kerja	Stres Kerja Perawat		Jumlah	value	R	(95%)
	Stres Rendah	Stres Tinggi				
Tinggi	3	7	10	26	54	35-0,682
Tidak Jenuh	5	5	10			
Jumlah	8	12	20			

Ket :Hasil penelitian dilakukan dengan uji statistik Chi Square

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 18 responden yang mengalami Jenuh terdapat 12 responden (66,7%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan dari 17 responden yang tidak Jenuh didapatkan 13 responden (76,5%) mengalami stres kerja rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\ value = 0,026 \leq 0,05$  artinya terdapat hubungan tingkat kejenuhan kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023. Nilai POR 0,154 (CI  $\pm$  95% : 0,035-0,682) artinya stres rendah memiliki risiko 0,1 kali mendapatkan tingkat kejenuhan kerja yang Jenuh.

### Pembahasan

Dari hasil hubungan antara tingkat kejenuhan dengan stres kerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 12 (66,7%) yang kondusif dengan stres tinggi, sedangkan diantara tidak kondusif ada 13 (76,5%) stres rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\ value = 0,026$  maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi stres tinggi antara tingkat kejenuhan yang artinya terdapat hubungan tingkat kejenuhan dengan stres kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023. Nilai POR 0,154 (CI  $\pm$  95% : 0,035-0,682) artinya stres rendah memiliki risiko 0,1 kali mendapatkan tingkat kejenuhan.

Menurut asumsi peneliti diketahui dari hasil penelitian bahwa stres kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Bangkinang karena tingkat kejenuhan yang tidak kondusif. Banyak faktor yang mempengaruhi kejenuhan seperti pelayanan yang diberikan kurang efektif, interaksi sosial yang saling menjatuhkan, hubungan sosial antara pemberi pelayanan dengan pimpinan, struktur organisasi yang tidak berjalan sesuai tanggung jawab, ada tekanan

kerja dari berbagai pihak, pengambilan keputusan tidak demokratis, perhatian dan dukungan pimpinan yang kurang, tidak ada peluang menciptakan komunikasi yang baik. Dengan demikian kejenuhan inilah yang menyebabkan stres kerja perawat semakin meningkat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega (2015) dengan judul "Hubungan kejenuhan dengan stres kerja perawat di ruangan instalasi gawat darurat medik RSUP Prof. DR. Kandou Manado". Dengan nilai *p value* 0,001 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kejenuhan dengan stres perawat di ruangan instalasi gawat darurat medik RSUP Prof. DR. Kandou Manado.

Stres kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal (Benardin, 2007). Menurut asumsi peneliti dari teori di atas, bahwa stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan.

Menurut Stewart (2006), kejenuhan merupakan salah satu penyebab stres kerja adalah kondisi kerja yang tidak nyaman. Kondisi kerja sangat mempengaruhi terhadap pegawai. Kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kejenuhan adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat bekerja, kesesakan dan kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik merupakan hubungan yang terbentuk antara atasan dan bawahan serta dengan teman sekerja dalam suatu organisasi.

Kejenuhan dari lingkungan kerja disekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kejenuhandari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut yang kira- kira berarti bahwa faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor yang lainnya dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kejenuhan, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam radiasi udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi, ciri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja (Stewart, 2006).

Menurut Hariyatun (2006), perawat sebagai sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit, dalam melaksanakan pekerjaannya dihadapkan pada kondisi atau karakteristik yang dapat menimbulkan stress kerja. Perawat secara alamiah merupakan profesi yang penuh dengan stres, berdasarkan hasil observasinya sebagai berikut, setiap hari perawat berhadapan dengan berbagai masalah dengan pasien dan banyak tugas yang tidak di beri penghargaan, tidak menyenangkan dan penuh tekanan, sering diremehkan serta menakutkan.

Perawat adalah ujung tombak pelaksanaan pelayanan di rumah sakit dan yang paling lama kontak dan berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien. Hal ini akan menjadikan stressor yang kuat bagi perawat dalam bekerja. Tugas perawat tidaklah ringan, karena di satu sisi perawat di hadapkan dengan situasi dan kondisi yang bersifat fisik, seperti tugas administrasi, menghadapi kecemasan dari keluarga pasien dan pasien, dan kejenuhan dalam menghadapi pasien, ketidak harmonisnya hubungan antara sesama, sementara di sisi lain perawat di tuntutan untuk menjadi seorang perawat yang sempurna yang bisa melayani pasien dan selalu tampil sebagai profil seorang perawat yang baik dalam melayani pasiennya (Hariyatun,2006).

## **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kejenuhan kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2023.

## **Ucapan terima kasih**

Terima kami ucapan kepada seluruh civitas akademika Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai Yang sudah memberikan dukungan penuh sehingga artikel ini bisa terwujud. Dan juga kepada seluruh responden dan pimpinan RSUD Bangkinang yang sudah memberikan waktu dan kesempatan untuk tim peneliti sehingga terlaksananya penelitian ini.

## **Referensi**

- A. Aziz Alimul Hidayat. (2008). *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Selemba Medika.
- Agus Riyanto. (2011). *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arita. M. (2009). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta: Penerbit Fitmaraya.
- Budiman. (2011). *Penelitian Kesehatan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hadi. (2009). *Manajemen Burnout & Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html> 14-03-2013 12.40, Diunduh tanggal 18 Maret 2016)
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html> 14-03-2013 12.40.
- Lewin. (2007). *Psikologi burnout Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Murni Kurnia K. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol.1.No.2. Hal.767 – 776.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi kesehatan & Ilmu Prilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2003). *Konsep & penerapan metodologi Ilmu Keperawatan*. Jakarta: selemba Medika.
- Siska, D. (2012), *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD dan ICU RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Kisaran*. Skripsi, Sumatera Utara: USU.
- Siti. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Studi Kasus, Semarang.
- Sri P. (2007). *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tuti Alawiyah. (2009). *Gambaran Gangguan Pola Tidur Pada Perawat Di RS Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2009*. Skripsi. Jakarta: UIN.
- Widodo. *Et al.* (2004). *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat Di RS Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Jurnal Kes Mas UAD Vol. 3, No. 3.