

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA MUTIARA SUKMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Lalu Erwin Musyaddat¹
Surati²
Akmad Saufi³
lerwinmusyaddat@yahoo.com

Abstract

This research is aimed to analyze the influenced of social support, work demand and work environment toward the stressed of Nurses at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital in West Nusa Tenggara. To collect the data by random sampling method. The population of this research is 99 nurses. Those data analyze through double regresi linier. The result showed that social support, work demand and work environment have influenced toward job stressed of Nurses at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital in West Nusa Tenggara. Work demand has been the most influenced towards job stress of Nurses at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital in West Nusa Tenggara. From the result of these study it is recommended to the management of Mutiara Sukma Psychiatric Hospital in West Nusa Tenggara to facilitate and address the needs of all nurses at Mutiara Sukma Psychiatric Hospital in West Nusa Tenggara.

Keywords: *job stress, Social Supports, Work Demand, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu sarana dan tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya pelayanan kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan, kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kreatif*), dan pemeliharaan kesehatan (*rehabilitative*), yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Pada Rumah Sakit Jiwa pelayanan keperawatan dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa. Perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum, tetapi khusus menangani pasien gangguan jiwa dan umumnya bekerja di rumah sakit jiwa. Namun demikian ada sedikit perbedaan antara perawat umum dengan perawat kesehatan jiwa di mana perawat umum lebih menitik beratkan pada kesehatan jasmani pasien meskipun kesehatan rohaninya tidak dilupakan, sedang perawat kesehatan jiwa lebih menitik beratkan pada kesehatan rohani pasien tanpa mengesampingkan kesehatan jasmaninya. Selain itu kondisi mental pasien yang labil mengharuskan perawat untuk bersikap sabar

¹ Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB

² Program Studi Magister Manajemen Unram

³ Program Studi Magister Manajemen Unram

dalam melakukan berbagai macam peranan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan pasien. Perilaku pasien gangguan jiwa yang sulit diprediksi dan berbahaya juga menuntut perawat untuk lebih berhati-hati dan waspada dalam memberikan perawatan (Fransiska Niken, 2008). Perawat Rumah Sakit Jiwa memiliki beban kerja, tanggung jawab dan resiko yang relative besar, bahkan cenderung membuat lingkungan kerja yang kurang aman, hal tersebut menimbulkan stress kerja pada perawat.

Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Suwanto, 2011). stress biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic (Nasir dan Muhith, 2011).

Stres kerja yang tinggi mempunyai dampak yang negatif bagi perawat. Stres yang berlangsung lama dan terjadi terus - menerus dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang disebut burnout. Burnout merupakan salah satu bentuk stres yang sering dialami oleh pekerja yang berhubungan dengan pelayanan jasa masyarakat atau public service (Maslach, 1991 dalam Isnoviyanti, 2002). Selain itu stres dapat diartikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans dalam Rivai, 2009:307). Mehmet & Karbel (2015), melakukan penelitian dengan hasil penelitian bahwa stres dapat menyebabkan efek negatif pada kinerja dan efisiensi; ada penurunan kinerja dan efisiensi peserta dan kehilangan motivasi karena stres. Penelitian ini juga telah menyimpulkan bahwa variabel yang utama dalam stress terdiri dari umur, jenis kelamin, budaya, pendidikan, posisi dan gaya manajemen. Demirthas dkk (2015), melakukan penelitian dengan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Ada hubungan negatif antara peraturan emosi kognitif dan stres kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan dukungan sosial yang positif mempengaruhi hubungan antara peraturan emosi kognitif dan stres kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anafarta (2011) pada staf pelayanan kesehatan di Turkey tidak menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja

Untuk menangani tugas yang memiliki beban kerja agak berat diperlukan dukungan dari berbagai unsur. Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, di mana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus, 2007). Adapun sumber-sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, atasan, maupun pasangan hidup (Isnovijanti, 2002). Dukungan sosial dari keluarga dapat berupa dukungan emosi yang berbentuk dorongan membesarkan hati, memberikan ungkapan penghargaan, dukungan material serta memberikan informasi yang dapat memberikan sebuah solusi atas masalah yang dihadapi. Sedangkan dukungan sosial dari rekan kerja dapat berupa persahabatan,

menciptakan situasi tolong-menolong, dan kerja sama yang menyenangkan. Menurut Sunyoto (2012: 217) Demirtas, O. & Ozdevecioglu, ., 2015. Hasil Penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara peraturan emosi kognitif dan stres kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan dukungan sosial yang positif mempengaruhi hubungan antara peraturan emosi kognitif dan stres kerja.

Dukungan sosial dibentuk oleh tiga indikator (Murtiningrum, 2005), yaitu, pasangan hidup (suami atau istri) dan keluarga, atasan, dan rekan kerja/teman. Keluarga dan pasangan hidup berpotensi sebagai sumber dukungan dan senantiasa bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya ketika individu membutuhkan. Atasan, yaitu pimpinan atau seseorang dengan kemampuannya berusaha mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Hasibuan, 2009). Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa dampak dukungan sosial yang negatif adalah 1. *Emotional exhausting* atau kelelahan emosional merupakan inti dari dampak negatif yang ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional di dalam diri seperti rasa kasih, empati dan perhatian, yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi memberikan pelayanan pada orang lain. Cara yang biasa dilakukan untuk mengatasi sindrom ini adalah mengurangi keterlibatan secara emosional dengan penerima pelayanan. 2. *Depersonalization* atau depersonalisasi merupakan sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan yang positif terhadap orang lain yang ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan atau orang-orang di sekitarnya. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti memandang rendah dan meremehkan klien, bersikap sinis terhadap klien, kasar dan tidak manusiawi dalam hubungan dengan klien, serta mengabaikan kebutuhan dan tuntutan klien. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. 3. *Low personal accomplishment* atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negative terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, tidak efektif dan tidak kuat, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja.

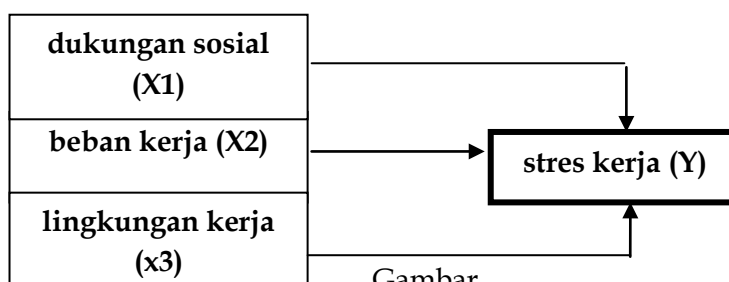
Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Menurut Tarwaka (2011:131) indikator Beban Kerja yaitu Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Kedua, beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ketiga, beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2014) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di PT. Apie Indo Karunia dan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Buckingham (2004) terhadap kepala sekolah di Maine, dimana hasilnya tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Ambarwati (2014), melakukan penelitian dengan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja perawat dan variabel selisih nilai mutlak beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya dukungan sosial dapat memoderasi

pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat. hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui beban kerja dan nilai selisih mutlak antara beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Sunyoto, 2012) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja di teliti oleh Noordiansah (2012) pada Perawat Rumah sakit Muhammadiyah Jombang. Diperoleh hasil bahwa berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Dari beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Dukungan Sosial, Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeboah dkk (2014) menunjukkan bahwa faktor permintaan, faktor kontrol, faktor dukungan, faktor hubungan, faktor perubahan dan faktor peran berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaur dkk (2013) bahwa lima faktor (Gaji, Lingkungan Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Keamanan kerja, dan Beban Kerja) berpengaruh terhadap stress kerja pada dosen di Universitas Terbuka Jakarta. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jelastopulu, dkk (2013), bahwa sebanyak 43,44 persen kurangnya dukungan dan kurangnya komunikasi serta kolaborasi antara dokter dan rekan berpengaruh negatif terhadap kualitas perawatan yang diberikan dan penelitian yang dilakukan oleh. Yada (2015) Menunjukkan bahwa tidak jelas apakah stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempengaruhi perawat psikiatri, atau apakah perawat di departemen lain menghadapi stres terkait pekerjaan sejenis. Hal ini merupakan kesenjangan dalam penelitian ini. Adanya perbedaan temuan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

1.2 Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Konseptual



Gambar
2.1 Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dan hubungan antar variabel, hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :

1. H1 : Diduga Dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB
2. H2 : Diduga Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB
3. H3 : Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB
4. H4 : Diduga Beban Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

Berdasarkan hubungan antar variabel dan hipotesis sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibentuk kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

2. METODE PENELITIAN

2.1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel survey, melalui pertanyaan-pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini seluruh Perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Jumlah anggota populasi sebanyak 132 orang. Sampel ditentukan dengan metode random sampling. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai subyek penelitian ini adalah sebanyak 99 orang perawat.

2.2. Variabel dan Definisi Operasional

1. Dukungan Sosial (X1) :

Dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh individu (perawat) melalui hubungan interpersonal dengan orang-orang di sekitar individu yang memiliki arti bagi individu tersebut dalam menghadapi masalahnya, diantaranya melalui bantuan emosional, bantuan penghargaan, bantuan instrumental dan bantuan informasi (Kumolohadi, 2007) Indikatornya Dukungan dari keluarga dan Dukungan dari rekan kerja

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah keadaan di mana perawat dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Indikator yang digunakan adalah Beban kerja fisik dan Beban kerja mental

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para perawat dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah Penerangan cahaya, Suhu udara, Suara bising, Keamanan kerja dan Hubungan antar karyawan.

4. Stres Kerja (Y)

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan perawat, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Adapun indikator stres kerja adalah kelelahan mental dan fisik, kelelahan yang amat sangat dalam bekerja, meningkatnya kesensitivan dan ketegangan, Meningkatnya kecemasan dan

ketegangan, Menurunnya prestasi kerja, Meningkatnya tekanan darah dan Ketidakpuasan kerja.

2.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Uji regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat mempengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikat adalah Stres Kerja Perawat RSJ Mutiara Sukma

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

3. PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskripsi Variabel

3.1.1 Stres Kerja

Stres adalah reaksi tertentu yang muncul pada tubuh yang bisa disebabkan oleh berbagai tuntutan, misalnya ketika manusia menghadapi tantangan-tantangan (*challenge*) yang penting, ketika dihadapkan pada ancaman (*threat*), atau ketika harus berusaha menghadapi harapan-harapan yang tidak realistis dari lingkungannya. Namun stres bagi seseorang belum tentu menjadi stres bagi orang lain karena setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai hal-hal yang dianggapnya menjadi hambatan atau ancaman. Stres kerja dalam konteks lain juga menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berdasarkan tanggapan responden maka stress kerja yang dialami oleh para perawat banyak disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebihan. Hal ini terutama berkaitan dengan banyaknya pasien yang datang ke rumah sakit jika dibandingkan dengan jumlah perawat yang ada.

3.1.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan, penghargaan, dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang meyakini bahwa dirinya diurus dan disayang. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 15 item pernyataan.

Berdasarkan tanggapan responden dukungan kerja yang paling mempengaruhi stress kerja adalah ketika dukungan kerja dari keluarga dan teman dekat terutama yang ada di lingkungan kerja. Adanya dukungan yang kuat dari keluarga dan lingkungan kerja akan mampu menyebabkan stress para perawat berkurang.

3.1.3 Beban Kerja

Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang diberikan kepada perawat harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas perawat, tentu saja hal itu akan mengurangi produktivitas kerja perawat, karena dalam melaksanakan tugasnya, perawat akan

merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas - tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress.

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat dilihat bahwa beban kerja yang dialami oleh perawat yang ada di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB, lebih banyak yang mengalami tekanan ketika menangani pasien yang mengalami penyakit Waham. Tekanan sebagai beban kerja tersebut disebabkan oleh adanya keharusan dari pihak perawat untuk menangani setiap pasien secara professional.

3.1.4 Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankannya. Para perawat secara umum sudah menganggap lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma, sudah menunjukkan pola dalam lingkungan

kerja yang produktif. Namun harus tetap ditingkatkan melalui perbaikan tempat rawat jalan dan rawat inap pasien. Hal ini disebabkan oleh para pasien masih ada yang suka rebut akibat penyakit yang dideritanya.

Berdasarkan tanggapan responden maka lingkungan kerja yang diharapkan oleh para perawat adalah adanya sinergi positif dari semua elemen perawat yang ada sehingga lingkungan kerja yang akan muncul dalam kegiatan kerja para perawat adalah lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini memiliki makna bahwa jika lingkungan kerja di lokasi kerja tidak mendukung maka stress kerja akan mengalami peningkatan di kalangan para perawat.

3.2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB

Tabel 4.18 Koefisien regresi dan uji signifikan (t tesh)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	S
	B	Std. Error	Beta		
4. (Constant)	2.758	8.711		1.910	.059
Dukungan.Sosial	.281	.136	.177	-1.542	.029
Beban.Kerja	.630	.148	.373	4.146	.020
Lingkungan.Kerja	.464	.149	.272	-1.055	.030

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,029. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dimana $\alpha = 5\%$, df (*degree freedom*), $n-k = 99-3 = 96$, sehingga t_{tabel} sebesar 1,985, sehingga karena $t_{\text{hitung}} \text{ dukungan sosial} > t_{\text{tabel}} (-1.542 > -1,985)$, atau $\alpha < 0,05$. Nilai t_{hitung} negatif untuk variabel dukungan sosial sebesar -1.542 memiliki makna bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka stress kerja akan mengalami penurunan, nilai sig 0,020 untuk variabel beban kerja. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,020 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Nilai $t_{\text{hitung}} \text{ beban kerja} > t_{\text{tabel}} (4,146 > 1,980)$ atau $\alpha < 0,05$. Nilai positif untuk variabel beban kerja, memiliki makna bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja mengalami peningkatan, dan nilai sig untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,030. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,030 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Nilai $t_{\text{hitung}} \text{ beban kerja} > t_{\text{tabel}} (4,146 > 1,980)$ atau $\alpha < 0,05$. Nilai positif untuk variabel beban kerja memiliki makna bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja mengalami peningkatan $t_{\text{hitung}} \text{ lingkungan kerja} > t_{\text{tabel}} (-1.065 > -1,985)$ atau $\alpha < 0,05$. Nilai negatif pada $t_{\text{hitung}} \text{ lingkungan kerja}$ memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stress kerja mengalami penurunan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari dukungan sosial, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

3.3 Hasil Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan kajian hasil analisis data di atas, maka dapat dirumuskan hasil pengujian hipotesis yang telah diajukan berikut ini

3.3.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan “diduga dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t. yang menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} \text{ Dukungan Sosial} > t_{\text{tabel}} (-1.542 > -1,985)$, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

3.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan “diduga beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t. yang menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} \text{ beban kerja} > t_{\text{tabel}} (4,146 > 1,980)$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

3.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan “Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB”. Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t. yang menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} \text{ lingkungan kerja} > t_{\text{tabel}} (-1.065 > -1,985)$, maka dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

3.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan "Diduga Beban Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB". Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan analisis uji t dengan melihat *standar coeffesien beta*. yang menunjukkan bahwa nilai *standar coeffesien beta* untuk beban kerja beban kerja adalah sebesar 0,761 sementara nilai *standar coeffesien beta* untuk dukungan sosial sebesar 0,041, dan nilai *standar coeffesien beta* lingkungan kerja sebesar -1,113. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel dukungan sosial dan lingkungan kerja terhadap stress kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

3.4 Diskusi dan Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefesien regresi variabel dukungan sosial (X_1) menunjukkan bahwa t hitung Dukungan Sosial $>$ t tabel ($-1.542 > -1,985$), maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Artinya jika dukungan sosial makin tinggi, maka dapat dipastikan bahwa stress kerja mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan teori Hodson (1997) mengatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman dekat dapat memberikan kontribusi, dalam mengurangi tingkat stres pada perawat. Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang diharapkan dapat meringankan beban yang dihadapi. Seseorang yang mendapat dukungan sosial akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dilihat dari bagaimana dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Menurut Lieberman, (1992) secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan kecemasan.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Sulistyantini, (2007), stres dapat dihilangkan dengan cara mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan individu, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stresor* dari lingkungan kerja

berkembang menjadi stres. Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa kehidupan dan kejadian dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Demirtas, O. & Ozdevecioglu, M., 2015.

3.4.2 Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini terbukti dari hasil regresi yang menunjukkan bahwa t hitung beban kerja $> t$ tabel ($4.146 > 1,980$), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi beban kerja perawat maka stress kerja juga mengalami peningkatan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Manuaba (2000) yang mengatakan bahwa, beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik seperti mendampingi pasien memenuhi kebutuhan dasarnya, memberikan penyadaran kepada pasien pecandu narkoba, dll. Beban kerja mental dapat berupa bekerja dengan sistem *shift*, menjaga komunikasi yang baik dengan perawat lain, atasan, pasien dan juga keluarga pasien, dan tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien. Beban kerja di setiap bangsal bervariasi, berat ringannya beban kerja tergantung pada tipe dan jenis ruang. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya semata dalam melaksanakan semua tindakan medis keperawatan. Seorang perawat juga diharapkan memiliki sensitivitas emosional dalam menghadapi semua pasien yang ditanganinya dengan berbagai situasi dan kondisi psikologis (Pieter & Lubis, 2010). Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Ambarwati, D (2014)

3.4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini terbukti dari hasil regresi yang menunjukkan bahwa t hitung lingkungan kerja $> t$ tabel ($-1.065 > -1,985$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka stress kerja semakin menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas,

cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Moekijat (2002), yang mengatakan bahwa instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian jika lingkungan kerja buruk maka stress kerja akan mengalami peningkatan. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Mehmet.N, & Karabel,C, M., 2015

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini berarti bahwa semakin baik dukungan sosial maka stress kerja juga akan mengalami penurunan. Demikian pula sebaliknya jika dukungan sosial kurang maka akan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan maka stress kerja juga akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya jika beban kerja yang diberikan tidak besar maka stress kerja juga akan mengalami penurunan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan stress kerja mengalami penurunan. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik menyebabkan stress kerja mengalami peningkatan pada perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap stress kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

4.2. Saran

Dari kesimpulan penelitian, maka dapat diberikan saran-saran yang bisa menjadi skala prioritas penyelesaian temuan hasil penelitian sebagai berikut

1. Dukungan Sosial

Hubungan yang harmonis sebagai bagian dari dukungan sosial harus ditanamkan oleh pihak pimpinan kepada para perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB. Hubungan harmonis yang paling perlu ditumbuhkan adalah bagi perawat yang memiliki tugas dan jadwal yang sama dengan perawat lainnya. Pihak manajemen Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB, harus menjadikan hubungan harmonis di kalangan perawat menjadi bagian dari prestasi yang harus menjadi penilaian dari pihak manajemen.

Dukungan sosial mempengaruhi stres kerja, dukungan sosial yang tinggi akan mengurangi tingkat stres kerja pada perawat. Perawat yang mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitar, akan lebih merasa tenang dan merasa diperhatikan, daripada perawat yang tidak mendapatkan dukungan sosial. Sehingga perawat yang

memiliki dukungan sosial tinggi akan lebih mampu mengontrol stres kerja yang dihadapinya. Seperti yang diungkapkan Safarino (2006), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari supervisor, rekan kerja, keluarga memiliki ketegangan psikologis yang lebih rentan daripada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

2. Beban Kerja

Secara manajerial beban kerja yang diberikan harus mengacu pada tugas dan kewajiban yang dimiliki. Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang

diberikan kepada perawat harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas perawat, tentu saja hal itu akan mengurangi produktivitas kerja perawat, karena dalam melaksanakan tugasnya, perawat akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang.

Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas - tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & Newstron dalam Supardi, 2007). Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat. Perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap, terutama dalam menangani pasien yang sedang kritis. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga manajemen RSJ Mutiara Sukma harus memperhatikan hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2016), Data Kepegawaian RSJ Mutiara Sukma Tahun 2016, Subbag Kepegawaian RSJ Mutiara Sukma Provinsi NTB.
- 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.
- Ambarwati,D.(2014), "Pengaruh pengaruh beban kerja terhadap stres perawat igd dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)". Universitas Diponegoro.
- Anies, 2014, *Kedokteran Okupasi: Berbagai Penyakit Akibat Kerja dan Upaya Penanggulangan dari Aspek Kedokteran*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Anoraga Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Adi Mahasatya
- Assauri, Sofjan, (1993), *Manajemen Produksi*. Edisi Ketiga, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Baron, R.A. & Greenberg, J. (1995). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 5th Edition. USA: Prentice Hall.
- Baumann, A. (2007), "Positive Practice Enviroment: Quality Workplaces-Quality Patient Care", *International Council of Nurses*, diakses 26 Mei 2015 dari http://www.icn.ch/matters_ppe.htm.
- B. Batticaca, Fransisca. 2008. *Asuhan Keperawatan Pada Klien Dengan Gangguan Sistem Metabolisme*. Jakarta : Salemba Medika.
- Djojodibroto, D., 1997. *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Jakarta : Hipokrates.
- Fadillah, M. Luthfi. 2010. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Coca cola Amatil Indonesia, Central Java)". UNDIP. Semarang.
- Irwandy, 2007. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006". Makassar.
- Gelsema, T. I., Van Der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., & Akerboom, S. (2006). "A

Longitudinal study of Job stres in the nursing profession: Causes and consequences". *Journal of Nursing Management*. 14.

Hadari Nawawi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Halida Savira, dkk, 2014, Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Vol. 12 No. 1 : 55, Malang: *Jurnal Aplikasi Manajemen*.

Hameed, Abdul and Aamer Waheed. (2011). "Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework". *International Journal of Business and Social Science*. 2, (13), 224-229.

Hanik, E.N, Ah., Yusuf, R.F., 2015, *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*, Salemba Medika, Jakarta.

Hasibuan, M.S.p., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hodson, R. 1997. "Group relations at work solidarity, conflict and relations with management work and occupation". *Journal of applied psychology*. 24.

Hulaifah, G. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Isnovijanti, 2002. "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja". Thesis. Semarang : Universitas Diponegoro.

Jelastopulu, E., Tsouvaltzidou, T., Vangeli, E., Messolova, F., Detorakis, J. & Alexopoulos, E.C. (2013). "Self-reported Sources of Stress, Job Satisfaction and Quality of Care in Professional Hospital Nurses in West-Greece". *Nursing and Health*, vol 1 No.1 pp 1-9.

Kumolohadi, R. 2007. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Menjelang Ujian. Naskah Publikasi". Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Kusani, 2008. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkredit Rakyat Kabupaten Gresik"

Kusuma, A.A. & Soestyo, Y., (2014), " Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja dan dampaknya Terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen | Vol. (II) Nomor 2 April 2014*. Universitas Negeri Surabaya.

Kreiner dan Kinichi, (2005), *Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba empat.

Lazarus, R. S, and Folkman, S. (1984). *Stres, Appraisal, and Coping*. New York: Springer

- Looker, T. dan Gregson, O. (2005). *Managing Stress Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Alih Bahasa: Haris Setiawati. Yogyakarta: BACA
- Luthans, F. (2005), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A.A.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya*.
- Moekijat, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Naila, A, 2013, *Kiat Hidup Bahagia Tanpa Stres dan Depresi, Getar Hati*, Yogyakarta
- Nasir, Abdul dan, Abdul, Muhith. 2011. *Dasar-dasar Keperawatan jiwa, Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nitisemito, A.S. (1996), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parlinda dan Wahyuddin. (2001). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Patten, M. Dennis. (2005), "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Pieter, H.Z. & Lubis, N.L. 2010. *Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan*. Jakarta: Kencana.
- Reni Hidayati, dkk, 2008, *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*, Vol. 2 No. 1 : 92 . Surakarta: *Jurnal Psikologi*.
- Rice, Phillip L, 1999. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Robbins, S.P. (1996), *Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Indeks.
- Saksono, A., 1991. *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Modul Kursus Tertulis Bagi Dokter Hiperkes, Pusat Pelayanan Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Depnaker RI, Jakarta*.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, 1996; "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.

Sentot Imam Wahjono, 2010, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Bumi Aksara

Sucipto, C.D., 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kera*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiyono (2005), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta.

Suma'mur P.K., 2009, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Suwanto, 2011, *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.

Tarwaka, dkk. 2004, *Ergonomi Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktifitas*. Surakarta: UNIBA Press,.

Wignjosoebroto, S., 2009, "*Tata Letak Pabrik dan Pemindahan Bahan*", Guna Widya, Surabaya

Yada, H., Lu, X., Omori, H., Abe, H., Matsuo, H., Ishida, Y. & Katoh, T. (2015), "*Exploratory Study of Faktors Influencing Job-Related Stress in Japanese Psychiatric Nurses*", *Hindawi Publishing Corporation Nursing Research and Practice*, pp 1-7.