Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 139-146
https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1391
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch

Original Article

Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Radiografer di Instalasi Unit Radiologi Kota Ternate

Susilawati Abd Rachman, *Haeruddin, Reza Aril Ahri

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

**Email corresponding author: haeruddin@umi.ac.id*

ABSTRACT
Background: Every field of work has different problems and workloads for its workers, but what often happens is mental pressure and ultimately causes work stress. Everyone can view stress from a positive angle so that they will be patient and solve the problem or from a negative angle where the existing problems are increasingly difficult and accompanied by feelings of disappointment, sadness, weakness, and others. Employee performance is what affects how much they contribute to the organization. The degree to which a person succeeds in performing their job duties is called the level of performance. People whose level of performance is high are called productive people, and vice versa. People whose level does not reach the standard are less productive or low performance.
Method: This type of research is an analytic survey using a cross sectional study approach. This research was conducted in Ternate City hospitals, namely Chasan Boesorie Hospital, Prima Hospital, Darma Ibu Hospital, Army Hospital, Bhayangkara Ternate Hospital. The research time was conducted in November 2022-January 2023. Samples were taken using total sampling technique, namely radiographer employees in Ternate City totaling 40 people. This data was analyzed by means of univariate, bivariate, and multivariate analysis.
Results: There is an influence between workload and radiographer performance in radiology installations with a p value of 0.003 which indicates a significant influence between workload and radiographer performance, there is an influence between role conflict and radiographer performance in radiology installations with a p value of 0.025 which indicates a significant influence between role conflict and radiographer performance. The significant value of the work quality variable is 0.000 which means <0.05.
Conclusions: There is an influence of workload, role conflict, and work quality on radiographer performance.

***Keywords**: Workload; Role Conflict; Work Quality; Radiographer Performance*

ABSTRAK
Latar Belakang: Setiap bidang pekerjaan memiliki permasalahan dan beban kerja bagi pekerjanya yang berbeda, namun hal yang sering terjadi adalah tekanan mental dan pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Setiap orang dapat memandang stres dari sudut yang positif sehingga akan sabar dan menyelesaikan masalah tersebut atau dari sudut negatif dimana masalah yang ada semakin sulit dan disertai rasa kecewa, sedih, lemah, dan lain-lain. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau performance rendah.
Metode: Jenis penelitian adalah survei analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Kota Ternate yaitu di Rumah Sakit Chasan Boesorie, Rumah Sakit Prima, Rumah Sakit Darma Ibu, Rumah Sakit tentara, Rumah Sakit Bhayangkara Ternate. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022-Januari 2023. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling yaitu pegawai radiografer di Kota Ternate berjumlah 40 orang. Data ini dianalisis dengan cara analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Hasil: Terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja radiographer di instalansi radiologi dengan p value 0.003 yang menandakan ada pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kinerja radiographer, terdapat pengaruh antara konflik peran dengan kinerja radiographer di instalansi radiologi dengan p value 0.025 yang manandakan ada pengaruh signifikan antara konflik peran dengan kinerja radiographer. Nilai signifikan dari variabel kualitas kerja yaitu 0,000 yang berarti <0,05.
Kesimpulan: Terdapat pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kualitas kerja terhadap kinerja radiografer.

Kata kunci: Beban Kerja; Konflik Peran; Kualitas Kerja; Kinerja Radiografer

LATAR BELAKANG

Rumah Sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan tingkat sekunder dan tersier secara paripurna sesuai dengan Undang-undang No. 44 tahun 2009, merupakan organisasi yang kompleks karena bersifat padat modal, padat sumber daya manusia (SDM), padat teknologi, ilmu pengetahuan, dan regulasi. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja organisasi yang baik sangatlah diperlukan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Rumah sakit merupakan organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja pegawai yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan serta dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan.(Sihotang, 2019)**.** Menurut Sari (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan Laporan Tahunan Instalasi Unit Radiologi Tahun 2012 – 2014 terjadi peningkatan hasil kerusakan film pada Rumah Sakit Husada Utama Surabaya sebesar 2,59% yang melebihi dari standar yang telah ditetapkan oleh SPM RS, yakni sebesar 2%. Angka kerusakan foto rontgen dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama diantaranya *human error* dan *machine error*.

Adanya kerusakan film yang meningkat setiap tahunnya dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak instansi rumah sakit sehingga perlu dilakukan perbaikan kinerja untuk meminimalisir tingkat kerusakan. Menurut Gibson, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor fisiologis yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, dan faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, stres dan motivasi. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja (Sari, 2016). Sasono mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis.

Luthans (2011) menyatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Kinicki (2014) mengatakan bahwa konflik peran adalah para pegawai memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of perforrmance. Orang yang level performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau performance rendah. (Husain, 2019).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suni et al. (2016), tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate. Dalam penelitian ini menggambarkan banyaknya perawat yang mengalami stress. Dari 22 sampel perawat yang diteliti, sekitar 18 orang (81,8%) sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja di RSUD Chasan Boesirie pada perawat dan pekerja lainnya disana cukup tinggi. Penelitian Pandawa (2010) menunjukkan bahwa kinerja sangat berhubungan dengan stres kerja, tentang determinan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD dr.H.Chasan Boesoirie Ternate mengungkapkan bahwa mayoritas perawat pelaksana mempunyai kinerja kurang baik dalam pendokumentasian, yaitu 81,4%. Determinan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah variabel tingkat pendidikan dan sikap.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, ada kemungkinan radiografer memiliki kinerja yang menurun yang diakibatkan oleh tingginya stress kerja. Oleh karena itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi di Kota Ternate".

METODE

Jenis penelitian adalah survei analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Kota Ternate yaitu di Rumah Sakit Chasan Boesorie, Rumah Sakit Prima, Rumah Sakit Darma Ibu, Rumah Sakit tentara, Rumah Sakit Bhayangkara Ternate. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022-Januari 2023. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling yaitu pegawai radiografer di Kota Ternate berjumlah 40 orang. Data ini dianalisis dengan cara analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Petugas Radiographer Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Kinerja Radiografer, Beban Kerja, Konflik Peran, dan Kualitas Kerja di Instalasi Radiologi Kota Ternate Tahun 2022

Variabel	Frekuensi	Persent (%)
Usia		
22-30 tahun	9	22.5
31-40 tahun	13	32.5
41-50 tahun	18	45
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	62.5
Perempuan	15	37.5
Kinerja Radiografer		
Tidak baik	18	45
Baik	22	55
Beban Kerja		
Tinggi	9	22.5
Rendah	31	77.5
Konflik Peran		
Ya	24	60
Tidak	16	40
Kualitas Kerja		
Baik	25	60.5
Tidak baik	15	37.5

Sumber : Data Primer, 2022

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja di Instalasi Radiologi Kota Ternate Tahun 2022

Variabel	Kinerja				P value
	Baik		Tidak Baik		
	n	%	n	%	
Beban Kerja					
Tinggi	12	55	12	66.6	0.003
Rendah	10	45	6	33.3	
Konflik Peran					
Tidak ada	18	94.7	6	28.6	0.025
Ada	1	5.3	15	71.4	
Kualitas Kerja					
Tinggi	12	83.4	12	68.75	0.000
Rendah	10	16.6	6	31.25	

Sumber Data : Primer, 2022

DISKUSI

Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Radiografer di Instalasi Unit Radiologi Kota Ternate Tahun 2022

Dari analisis diatas, di peroleh nilai signifikan beban kerja sebesar 0,003 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap kinerja yang berarti beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Fanforistina (2021) yang mengatakan bahwa 34% dari sampel tenaga kesehatan yang didapatkan menderita stres terhadap pekerjaan. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres dan memiliki resiko kematian pada pasien jika tenaga kesehatan tidak bisa menanganinya. Oleh karena itu, perlu diadakan kerja gilir atau shift kerja agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Houtman (2005) stres kerja adalah pola reaksi yang terjadi ketika pekerja dihadapkan dengan tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan sumber daya, serta menantang pekerja untuk mengatasinya. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda.

Adapun penelitian yang tidak sejalan, penelitian Rona fil (2020) tersebut, dapat diketahui bahwa nilai hitung variabel beban kerja (X1) sebesar 1,084 < 1,985 dengan signifikansi sebesar 0,281 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Polakitang (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Konflik Peran dengan Kinerja Radiografer di Instalasi Unit Radiologi Kota Ternate Tahun 2022

Teori yang sejalan, Luthans (2011), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Kinicki (2014) mengatakan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

bahwa konflik peran adalah para pegawai memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Menurut Munandar (2008), indikasi konflik peran timbul jika pegawai mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, tugas yang harus dilakukan merasa bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Dari analisis diatas, di peroleh nilai signifikan konflik peran sebesar 0,025 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan konflik peran terhadap kinerja yang berarti konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Usman, dkk (2011) membuktikana bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Jika pegawai merasa terdapat pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, tugas yang dilakukan bukan pekerjaannya, bertentangan dengan tuntutan atasan dan rekan kerjanya, dan bertentangan dengan nilai-nilai yang diyakini maka akan stres membuat seorang pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian Quarat dkk (2012) yang menyimpulkan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin besar konflik peran seorang pegawai akan menjadi mudah stres. Sehingga konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang tidak sejalan, yaitu hasil dari penelitian Elvina (2019) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara konflik peran dengan kinerja. Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani (2008), yang menyatakan bahwa dengan nilai yang signifikan terdapat pengaruh yang negatif pada variabel konflik peran terhadap kinerja.

Viator (2001) menyatakan bahwa adanya dampak negatif yang timbul pada role conflict yang menghasilkan adanya pengaruh negatif juga terhadap kinerja yang menurunkan hasil kerja dan perilaku karyawan. Penelitian Firnanti (2013) mendukung penelitian ini yang berpendapat bahwa setiap auditor akan melaksanakan pekerjaannya dengan menjaga sikap jujur dan tanggung jawab yang baik walau sebenarnya auditor tersebut sedang mengalami konflik pada peran yang sedang dijalankan pada dirinya, auditor akan tetap berusaha melawan konflik tersebut yang membuat diri seorang auditor tidak terpengaruh dengan konflik peran yang dapat menurunkan kinerjanya sebagai auditor. Konflik peran tinggi belum tentu bisa menurunkan kinerja auditornya dalam menyelesaikan tugas yang dihasilkannya.

Pengaruh Kualitas Kerja dengan Kinerja Radiografer di Instalasi Unit Radiologi Kota Ternate Tahun 2022

Teori yang sejalan, menurut Umacina (2015) mendefinisikan kualitas kerja adalah sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi. Kualitas Kerja pegawai adalah penentu utama organization citizenship behavior seorang pegawai. Kualitas kerja pegawai merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.

Dari analisis diatas, di peroleh nilai signifikan kualitas kerja 0,000 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kualitas kerja terhadap kinerja yang berarti kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sejalan, penelitian Nurhasma (2017), Ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai p <0.05 Nilai R Square sebesar 0.320 menunjukkan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 32%.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Menurut Dessler (2015), kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi. Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan dalam mencapai target atau tidak.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan beban kerja sebesar 0,003 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan bebab kerja terhadap kinerja yang berarti beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, 2) Terdapat pengaruh signifikan konflik peran sebesar 0,025 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan konflik peran terhadap kinerja yang berarti konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja, 3) Terdapat pengaruh signifikan kualitas kerja 0,000 <0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kualitas kerja terhadap kinerja yang berarti kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Diharapkan manajemen rumah sakit meningkatkan kualitas kerja dan kinerja khususnya di instalasi radiologi, 2) Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang variabel faktor lain diluar faktor yang sudah diteliti, 3) Diharapkan masyarakat lebih aktif dalam memberikan masukan-masukan tentang pelayanan yang didapatkan selama perawatan di rumah sakit.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Elvira,2019. Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel intervening pada pt. perkebunan nusantara :Fakultas Manajemen Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara

Fanani, Z. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Jumal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia

Hasibuan, R. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Jurnal Dimensi 6(2).

Hidayat, R. 2008. Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat RS Premier Surabaya. Universitas Airlangga.

Houtman, I. 2005. Work-Related Stress. *European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions*. Di Akses Dari : Http://Www.Eurofound.Eropa.Eu.

Husain, H. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Ibrahim, A. D. & M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Jom Fisip, 3(2), 1–13.

Ilyas. 2001. Kinerja : Teori, Penilaian, Dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Irma, R.(2018). Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Institut Kesehatan Helvetia

Ivancevich., John M., Robert K., Dan Michael T., 2009. Perilaku Dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence - Based Approach. New York: McGraw-Hill.

Jagaratnam, Buchanan. 2004. *Balancing The Demand Of School And Work : Stres And Employed Hospitality Student. International Journal Of Contemporary Hospitally Management*. Vol 16, No 4.

Kreitner, R, Kinicki, A. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Magkunegara, A.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rodakarya Offset.

Munandar A.S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press

Nursalam. 2008. Konsep Dan Penerapan Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan Profesional, Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Medika.

Pandawa. 2010. Diterminan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD DR . H . Chasan Boesoirie. Univ Indones Libr 95–78

Polakitang, Aron. F. et al. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi

Quarat-ul-ain, khattak & Iqbal. 2013. Impact of role conflict on job satisfaction, mediating
role of job stres in private banking secto. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business

Riza, M.M. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning. Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Robiansyah. 2020. Gambaran Tingkat Stres pada Lansia yang Mengalami Gangguan Kualitas Tidur di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Robin. 2006. Organizational Behaviour: Concept, Controversus And Aplication. New York: Prentice Hill.

Rona. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Royani. 2010. Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di RSUD Cilegon Banten. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawata Universitas Indonesia.

Sari, A. D., & Chalidyanto, D. 2016. Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 4(1), 9-17.

Selye, H. 1950. Stres And The General Adaptation Syndrom. British Medical Journal. Di Unduh Dari : Http://Www.Ncbi.Mlm.Nih.Gov

Sihotang, S. N. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Radiografer Di Rumah Sakit Bina Kasih Medan Tahun 2018. PROVIDENSI: Jurnal Pendidikan Dan Teologi, 2(2), 142-151.

Simamora H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suni, A., Pandawa, R. M., & Saleh, F. M. 2016. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rsud Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate: Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rsud Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Jurnal Kesehatan 9(02), 22-38.

Supardi. 2007. Analisis Stres Kerja Dalam Kondisi Dan Beban Kerja Perawat Dalam Klasifikasi Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumkit Tingkat II Putri Hijau. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Suza, S. 2008. Standart Praktik Keperawatan. Di Unduh Dari: Http://Library.Usu.Ac.Id.

Timpe, A.D. 2002. Seri MSDM. Kinerja Performance. Edisi Kelima. Jakarta : PT Gramedia Asri Media.

Umacina, M. A., Kaparang, S. G., & Mukuan, D. D. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 4(12).

Usman, Ahmad. Zulfiqar A., Ishfaq A., & Zeeshan A. 2011. Work Stres Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan Antecedents and Consequences. International Journal of Business and Social Science

Wincent, Ortqvist. 2008. *A Conceptualization If Entrepreneuers Role Stressor. Lulea University Of Technology*. Di Akses Dari: Http://Www.Researchgate.Net.

Zani A. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Islam Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro. Surabaya: Perpustakaan Universitas Airlangga.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license