

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA SETUKPA LEMDIKLAT POLRI SUKABUMI

Davi Sundari<sup>1</sup>, Ellina<sup>2</sup>

Poltekes Yapkesbi Sukabumi, Indonesia<sup>1</sup>, Institut Ilmu Kesehatan STRADA, Indonesia<sup>2</sup>  
thafanahasna@gmail.com<sup>1</sup>, [agustadian85@gmail.com](mailto:agustadian85@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Received: 01-11-2022

Revised : 13-11-2022

Accepted: 23-11-2022

Kinerja sangat berkorelasi dengan beban kerja dan stres kerja bagi perawat yang memberikan perawatan kesehatan, dengan beban kerja yang lebih tinggi dan stres kerja yang terkait dengan kinerja yang lebih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Balai Latihan Kerja Polri Sukabumi RS Bhayangkara Setukpa. Desain penelitian mengadopsi survei analisis kuantitatif dengan desain cross-sectional. Ada 80 perawat yang bekerja di bangsal Rawat Inap Remdikrat Polsek Sukabumi RS Bayankara Setukpa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling. Besar sampel adalah 68 perawat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis chi-square univariat, bivariat dan multivariat. Hasil untuk variabel beban kerja didapatkan p-value = 0,000, stres kerja  $0,001 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. B 7.017 menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan faktor 7. Beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja perawat. Analisis multivariat mengungkapkan bahwa hasil utama adalah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Perawat disarankan untuk menghabiskan lebih banyak waktu pada tugas yang diberikan kepada mereka dan rumah sakit perlu meningkatkan kebijakan mereka untuk meningkatkan kinerja perawat. Bagi perawat, kebijakan pembinaan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat. Investigasi lebih lanjut dianjurkan.

**Kata kunci:** beban kerja; stress kerja; kinerja perawat

### Abstract

*Performance is highly correlated with workload and work stress for nurses providing health care, with higher workload and work stress associated with lower performance. This study aims to identify and analyze the relationship between workload and work stress in nurses at the Sukabumi Police Job Training Center, Bhayangkara Setukpa Hospital. The research design adopted a quantitative analysis survey with a cross-sectional design. There were 80 nurses working in the inpatient ward of Remdikrat Police Training Center Sukabumi RS Bayankara Setukpa. The sampling technique used was proportional random sampling. The sample size was 68 nurses. Data were analyzed using univariate, bivariate and multivariate chi-square analysis. The results for workload variables obtained p-value = 0.000, work stress  $0.001 < 0.05$  which indicates that workload and work stress affect nurse performance. B 7.017 indicates that workload affects nurse performance by a factor of 7. Workload and work stress affect nurse performance. Multivariate analysis revealed that the main result was the effect of workload on nurses' performance. Nurses are advised to spend more time on the tasks assigned to them and hospitals need to improve their policies to improve nurses' performance. For nurses, coaching and training policies can improve nurses' performance. Further investigation is recommended.*

---

**Keywords:** workload; work stress; nurse performance

\*Correspondence Author: Davi Sundari  
Email: thafanahasna@gmail.com



## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menguji ketahanan sistem kesehatan global dan nasional ([Margono et al.](#), 2021). Pada 28 Juli 2020, jumlah kasus yang disahkan di seluruh dunia telah mencecah 16,114,449, termasuk 646.641 kematian yang dikonfirmasi, dengan Amerika Serikat memiliki insiden tertinggi pada 4.376.053.

Di Kota Sukabumi kasus Covid dari 1 Januari 2021 -31 Juli 2021 total 5.873 kasus yang terdiri dari isolasi 917, sembuh 4.767 dan meninggal 189 kasus. (Dinkes Kota Sukabumi), untuk data kasus Covid-19 di RS Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi dari bulan Juni 2020 – Desember 2020 Total 120 kasus diantaranya 8 orang meninggal. Pada Bulan Januari – Juli 2021 kasus covid – 19 total 187 kasus dan kasus meninggal 21 orang ([La Ede](#), 2022).

Data tenaga perawat di RS Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi yang terkena Covid – 19 dan menjalani isolasi per September 2021 lebih dari 25 orang perawat, ketika perawat yang menjalani isolasi ataupun cuti melahirkan tidak ada penggantian perawat atau penambahan tenaga perawat, hal ini meningkatkan beban kerja yang menciptakan stres kerja yang mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan ([Nasution](#), 2021). Tingginya jumlah kasus COVID-19 mengakibatkan banyak tenaga medis dan perawat menjadi korban COVID-19. Hal ini membutuhkan penanganan perawatan yang lebih baik untuk merawat pasien dengan COVID-19 ([Wahidah et al.](#), 2020).

Respons perawat berbeda terhadap pentingnya penanganan pasien terinfeksi COVID-19, pengorbanan diri perawat di sisi lain, dan tantangan, tekanan psikologis yang dirasakan ([Inayah et al.](#), 2020). Hal ini mempengaruhi produktivitas kinerja perawat, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengembangan sistem kinerja keperawatan dalam mendukung manajemen keperawatan dalam pelayanan ([Nivalinda et al.](#), 2013).

Pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dari kemampuan rumah sakit untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan ([Purwanti et al.](#), 2017), ([Sutejo](#), 2020). Bahkan di rumah sakit, kegiatan keperawatan merupakan sumber aktivitas terbesar dan menunjukkan mutu layanan rumah sakit. Tenaga keperawatan memegang memainkan peran dan peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat secara menyeluruh ([Pakpahan et al.](#), 2020). Tetapi fungsi dan peran dari tenaga keperawatan seringkali berhadapan dengan masalah-masalah yang terkait dengan kinerja perawat yang sangat kompleks terhadap pelayanan kesehatan, contohnya termasuk gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, bos, promosi, dan lingkungan kerja ([Emilia & Prabandari](#), 2019). Tingkat beban kerja ditentukan oleh manajemen rumah sakit. Beban kerja yang tinggi dapat membuat perawat berpacu dengan waktu karena mengharuskan perawat menggunakan keterampilan untuk bekerja dengan cepat ([Neksen et al.](#), 2021).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan pada suatu posisi atau unit organisasi, dan merupakan produk dari standar beban kerja dan waktu (Neksen et al., 2021). Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang bertanggung jawab yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau unitnya oleh sejumlah pekerja tertentu per satuan waktu (Riniwati, 2016).

Pengaruh beban kerja perawat yang berlebihan dapat mempengaruhi dan mempengaruhi produktivitas tenaga kesehatan khususnya perawat, seperti tekanan kerja fisik dan mental dan efek emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, muntah, lekas marah (Siswanto et al., 2013). Apabila terjadi ketidakseimbangan antara tugas dan kemampuan fisik, serta keahlian dan waktu yang tersedia, maka akan menimbulkan stres kerja bagi perawat (Sari, 2020).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif validasi. Tujuannya adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Subyek penelitian ini adalah perawat residensial RS Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi yang berjumlah 80 orang. Sampel dalam penelitian minimal berjumlah 66 berdasarkan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel Krejcie. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi primer dan sekunder. Menggunakan Kuesioner Skala Depresi Kecemasan (DASS 21) untuk mengukur stres kerja perawat yang terdiri dari 21 pernyataan. Alat Ukur beban kerja adalah kuesioner terdiri dari 25 pernyataan dan alat ukur kinerja perawat menggunakan lembar observasi yang terdiri dari 5 poin yaitu pengkajian ada 3 item yang diobservasi, Edukasi 3 item, Perencanaan 3 item, Implementasi 3 item dan evaluasi ada 3 item penilaian untuk di observasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemilihan probabilitas yaitu metode *simple random sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi**

No	Umur Responden	f	Persentase
1	20 – 30 tahun	56	82,4
2	31 – 40 tahun	12	17,6
3	> 40 tahun	-	-
Total		68	100

Berdasarkan hasil penelitian, 56 responden (82,4%) berusia 20-30 tahun, 12 (17,6%) berusia 31-40 tahun, dan yang berusia di atas 40 tahun tidak hadir.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan Responden Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi**

No	Tingkat pendidikan	f	Persentase
1	D III	49	72,1
2	S1 kep	8	11,8
3	Ners	11	16,2
Total		68	100

Berdasarkan hasil penelitian, seperti terlihat pada Tabel 2, 49 responden (72,1%) mengenyam pendidikan D III.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi**

No	Jenis Kelamin	f	Persentase
1	Laki – laki	14	20,6
2	Perempuan	54	79,4
Total		68	100

Berdasarkan hasil penelitian, seperti terlihat pada Tabel 3, terdapat 14 responden laki-laki (20,6%) dan 54 responden perempuan (79,4%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Responden Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi**

No	Status Kepegawaian	f	Persentase
2	PNS	12	17,65
3	BLU / PTT	56	82,35
Total		68	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden dengan status pekerjaan PNS sebanyak 12 orang (17,65), Honor sebanyak 56 orang (82,35%).

## 2. Analisis Univariat

- a. Beban Kerja pada Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Beban Kerja pada Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19**

No	Beban kerja	F	Persentase
1	Tidak berat	55	80,9
2	Berat	13	19,1

Jumlah	68	100
--------	----	-----

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden berdasarkan variabel beban kerja, sebagian besar responden termasuk dalam kategori beban kerja ringan yaitu 55 (80,9%), sedangkan sebanyak 13 responden pada kategori beban kerja berat (19,1%).

- b. Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Stress Kerja pada Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19**

No	Stress Kerja	F	Persentase
1	Normal	54	79,4
2	Sress Ringan	6	8,8
3	Stress Sedang	7	10,3
4	Stress Berat	1	1,5
Jumlah		68	100

- c. Kinerja Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19**

No	Kinerja Perawat	F	Persentase
1	Kurang Baik	9	13,2
2	Baik	59	86,8
Jumlah		68	100

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden, 9 responden (13,2%) berkinerja kurang baik dan 59 (86,8%) perawat berkinerja baik. Hal ini didapatkan dari hasil penelitian langsung dilapangan, dimana kinerja perawat yang menjadi perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien tergambar dalam pelaksanaan rencana tindakan yang dirancang untuk memungkinkan pasien dapat memenuhi kebutuhannya semaksimal mungkin dilapangan, pelaksanaan kognitif, pelaksanaan interpersonal, dan pelaksanaan teknis.

### 3. Analisa Bivariat

- a. Tabulasi Silang Variabel Penelitian

**Tabel 8. Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19**

Kinerja Perawat
-----------------

Beban Kerja	Kurang Baik		Baik		Jumlah		<i>p</i> (value)	OR (95% CI)
	f	%	f	%	f	%		
Tidak Berat	3	5,45	52	94,55	55	100		
Berat	6	46,15	7	53,85	13	100	0,000	0,067 (0,014-0,332)
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>59</b>		<b>68</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan efisiensi kerja perawat stasioner, diantara 55 responden dengan beban kerja ringan, sebagian besar dilakukan dengan kategori baik sebanyak 52 (94,55%), dan diantara 13 responden mayoritas responden dengan beban kerja tinggi dilakukan sebanyak tujuh (53,85%) dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis uji statistik chi-square didapatkan  $p$ -value = 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja perawat.

**Tabel 9. Pengaruh Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Pada Masa Pandemi Covid – 19**

Stres Kerja	Kinerja Perawat						<i>p</i> (value)
	Kurang Baik		Baik		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
Normal	3	5,55	51	94,45	54	100	
Ringan	2	33,33	4	66,67	6	100	
Sedang	3	42,86	4	57,14	7	100	0,001
Berat	1	100	0	0	1	100	
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>59</b>		<b>68</b>		

Menurut hasil penelitian Lemdiklat Polsek Sukabumi RS Bhayangkara Setukpa tentang hubungan stres kerja dengan kinerja perawat rawat inap, dari 54 responden dalam kategori stres kerja dalam keadaan normal sebagian besar berkinerja dalam kategori baik. sebanyak 51 orang (94,45%), dari 6 responden dalam kategori stres kerja sebagian besar berada dalam keadaan stres ringan, 4 orang (66,67%) dalam kategori baik, dan 7 responden dalam kategori stres kerja sedang. dalam keadaan stres sedang, sebagian besar berkinerja baik, hingga 4 (57,14%), 1 dalam kategori stres kerja dalam stres berat, dan sebagian besar berkinerja baik hingga 1 (100%) pada kelompok buruk. Berdasarkan hasil analisis uji statistik chi-square didapatkan nilai  $p=0,001 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja perawat.

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji Kandidat**

Variabel	<i>P</i> Value
Beban Kerja	0,000
Stres Kerja	0,001

Berdasarkan Tabel 10, hasil analisis menunjukkan p-values untuk variabel beban kerja (0,000), tekanan kerja (0,001), sehingga variabel independen dimasukkan dalam pengujian multivariat dengan p-values < 0,25.

#### 4. Uji Multivariat

##### a. Overall Test (Tes Keseluruhan)

**Tabel 11. Hasil Nilai Uji Overall Test**

	<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Significant</i>
<i>Step</i>	14,410	2	0,000
<i>Block</i>	14,410	2	0,000
<i>Model</i>	14,410	2	0,000

Berdasarkan Tabel 11, nilai uji keseluruhan penelitian ini adalah 0,000, dan nilai signifikansi < 0,05 (tingkat kepercayaan 95%), sehingga dapat dikatakan  $H_0$  ditolak yaitu terdapat variabel bebas yang signifikan mempengaruhi variabel terikat.

##### b. Parsial Test

**Tabel 12. Hasil Nilai Parsial Test**

	<b>B</b>	<b>S.E.</b>	<b>df</b>	<b>P Value</b>	<b>OR Exp(B)</b>
Beban Kerja	1,948	,915	1	0,033	7,017
Stres Kerja	-1,720	,915	1	0,060	,179
Constant	1,263	,872	1	0,147	3,537

Berdasarkan Tabel 12, nilai p variabel beban kerja sebesar 0,033, dimana nilai p variabel beban kerja < 0,05 maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Walaupun p-value variabel stres kerja sebesar 0,060,  $H_0$  ditolak dengan p-value > 0,05 untuk variabel stres kerja yang berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Besarnya efek dinyatakan dengan nilai EXP (B) atau odds ratio (OR). Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai rasio lama atau EXP (B) untuk variabel beban kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu 7,017 yang berarti beban kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat..

##### c. Pseudo R-Square

Pseudo R-square untuk mengidentifikasi perubahan yang terjadi pada variabel dependen (kinerja perawat) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan stres kerja) yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini dilakukan pseudo R-squared.

**Tabel 13. Hasil Nilai Pseudo R-Square**

<i>Step</i>	<i>-2Log Likelihood</i>	<i>Cox&amp;Snell R Square</i>	<i>Nagelkerke R Square</i>
	37,743	0,203	0,374

Hasil Pseudo-R-Square ditunjukkan pada Tabel 13. Pada penelitian ini nilai Pseudo-R-Square adalah 0,374, artinya hanya 37,4% variasi kinerja perawat yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan variabel lain menjelaskan sisanya.

#### 5. Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RS Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi

Beban kerja merupakan konsep yang muncul dari keterbatasan kemampuan mengolah informasi. Ketika dihadapkan pada tugas di mana individu diharapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut, beban kerja yang berlebihan dapat berpotensi membahayakan dengan menimbulkan berbagai efek, yaitu kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, penelantaran, pelupa, dan lekas marah untuk tingkat tertentu. Apabila seorang individu memiliki keterbatasan yang menghalangi atau menghalangi hasil kerja untuk mencapai tingkat yang diinginkan, berarti terdapat kesenjangan antara tingkat kompetensi yang diharapkan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan kegagalan kinerja.

Temuan di atas sejalan dengan teori bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai efek, termasuk kelelahan fisik dan mental, dan reaksi emosional seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan, terabaikan, pelupa, lekas marah, dan lain-lain yang dapat membahayakan pekerjaan perawat.

Temuan ini sesuai dengan teori bahwa perawat juga lebih cenderung merasa kasihan pada pasiennya. Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kontrol diri. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja yang buruk, perawat kehilangan semangat kerja, putus asa, dan berhenti atau menolak bekerja untuk menghindari stres, atau hal ini sesuai dengan teori yang dapat berdampak negatif. Namun, efek negatif lebih sering terjadi. Dampak negatif tersebut dapat berupa kebosanan, penurunan motivasi, ketidakhadiran, apatis, insomnia, lekas marah, peningkatan kesalahan kerja, dan ketidakmampuan mengambil keputusan. Pada saat yang sama, stres dapat memberikan efek positif berupa motivasi yang tinggi, energi yang tinggi, persepsi yang tajam, dan ketenangan, jika perawat dapat mengelolanya secara optimal.

#### 6. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Diruang Rawat Inap

Beban kerja dihasilkan dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja. Upaya juga dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan berbagai faktor, seperti tuntutan tugas atau jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, beban kerja tidak hanya mempertimbangkan satu dimensi saja, tetapi juga mempertimbangkan faktor lainnya saling terkait secara kompleks.



Selain beban kerja, stres kerja adalah keadaan stres yang dialami oleh perawat atau anggota staf yang mempengaruhi suasana hati, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menangani pekerjaan, sehingga menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya merusak organisasi. Stres yang dialami oleh tenaga kerja berkembang menjadi tenaga kerja karena proses kerja atau akibat lainnya.

## KESIMPULAN

Pandemi Covid-19 menguji ketahanan sistem kesehatan global dan nasional. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif validasi. Tujuannya adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel beban kerja lebih dominan daripada variabel stres kerja, artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi.

## BIBLIOGRAFI

- Emilia, O., & Prabandari, Y. S. (2019). *Promosi kesehatan dalam lingkup kesehatan reproduksi*. Ugm Press.
- Inayah, I., Solin, M. R., & Sitepu, B. (2020). Studi Literatur Review: Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Pelayanan Keperawatan Dalam Masa COVID-19. *PIN-LITAMAS*, 2(1), 113–115.
- La Ede, A. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendokumentasian Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Setukpa Polri Sukabumi. *Risenologi*, 7(1a), 63–69. <https://doi.org/10.47028/j.risenologi.2022.71a.334>
- Margono, V. T., Irawan, N., Graciella, J., Calista, V. I. P., & Setiawan, H. K. (2021). Aktivitas Diplomasi Kesehatan Indonesia-Tiongkok di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Sentris*, 285–304.
- Nasution, A. N. (2021). BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN METODE WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEED. *PUBLISH BUKU UNPRI PRESS ISBN*, 1(1).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nivalinda, D., Hartini, M. C. I., & Santoso, A. (2013). Pengaruh motivasi perawat dan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap penerapan budaya keselamatan pasien oleh perawat pelaksana pada rumah sakit pemerintah di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2).

- Pakpahan, M., Hutapea, A. D., Siregar, D., Frisca, S., Sitanggang, Y. F., indah Manurung, E., Pranata, L., Daeli, N. E., Koerniawan, D., & Pangkey, B. C. A. (2020). *Keperawatan komunitas*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanti, S., Prastiwi, S., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan pelayanan perawat dengan kepuasan pasien rawat jalan di Puskesmas Wisata Dau Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(2), 688–699. <https://doi.org/10.33366/mn.v2i2.514>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sari, I. P. S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3889559>
- Siswanto, L. M. H., Hariyati, R. T. S., & Sukihananto, S. (2013). Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 77–84.
- Sutejo, J. (2020). *KUALITAS PEMIMPIN PERAWAT DALAM TATALAKSANA ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/j483x>
- Wahidah, I., Athallah, R., Hartono, N. F. S., Rafqie, M. C. A., & Septiadi, M. A. (2020). Pandemi COVID-19: Analisis Perencanaan Pemerintah dan Masyarakat dalam Berbagai Upaya Pencegahan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(3), 179–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v11i3.31695>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).