
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19

Hakman^{1*}, Suhadi², Nani Yuniar³

¹Program Pasca Sarjana, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

^{2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari Indonesia

ABSTRAK

Dalam perspektif mutu layanan kesehatan erat kaitannya dengan faktor-faktor subjektivitas orang yang berkepentingan, baik pasien/ konsumen, pemberi layanan kesehatan (provider), penyandang dana, masyarakat, ataupun pemilik sarana layanan kesehatan. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap, serta apa yang menjadi tolak ukur, solusi pada tenaga medis dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari. Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. Desain dalam penelitian ini adalah cross sectional. Sampel penelitian ini berjumlah 77 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan data dianalisis menggunakan uji chi-square. Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dengan nilai $\text{Exp (B)} = 3.447$.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Perawat

ABSTRACT

In the perspective of the quality of health services, interaction with the subjectivity factors of interested people, whether patients/ consumers, health service providers (providers), funders, owners, or health service facilities. Health services include medical services, medical support services, medical rehabilitation and care services. These services are carried out through emergency units, outpatient units, and inpatient units. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, workload and job satisfaction on the performance of health workers in inpatient rooms, as well as what are the benchmarks, solutions for medical personnel in providing health services at the City General Hospital. Kendari. There is an influence of workload, work stress and work motivation on the performance of nurses for Covid-19 patients. The design in this study was cross sectional. The sample of this study amounted to 77 people. The research instrument used a questionnaire and the data analysis used the chi-square test. There is an influence of workload, work stress and work motivation on the performance of nurses for Covid-19 patients. Work motivation is the most influential variable on the performance of nurses for Covid-19 patients at the Kendari City Regional General Hospital with an $\text{Exp (B)} = 3.447$.

Keywords: *Workload, Working Stress, Motivation, Nurse*

Korespondensi:

Nama : Hakman

Alamat : Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 93232

No. Hp : +62 853-4151-7385

e-mail : princehakman@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan [1]. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [2]. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staff medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan [3].

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah tenaga kesehatan [4]. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk didalamnya tenaga dokter, perawat, bidan dan sebagainya, yang merupakan unsur pokok input dalam suatu sistem pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar dalam penciptaan performance pelayanan sebagai supplay atas tuntutan kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat [5].

Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan dua jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi [6]. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap [7].

Perawat memiliki peran penting dalam rumah sakit, hal ini dikarenakan perawat lebih sering bertatap muka dengan pasien dibandingkan dokter [8]. Perawat di dalam rumah sakit memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh rumah sakit itu sendiri, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang ada [9]. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga mempengaruhi kinerja dari perawat. Stres kerja juga dapat dipicu jika suatu pekerjaan yang dilakukan oleh perawat melebihi dari batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami oleh perawat. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Atas dasar penjelasan diatas maka dapat disimpulkan beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat [10].

Pada tahun 2017 di kota Kendari total kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 235.162 kunjungan sedangkan untuk rawat inap mencapai 66.483 kunjungan. Hasil survey sebelumnya peneliti melihat dimana perawat mengeluhkan tentang pemakaian APD (Alat Pelindung Diri), menurut mereka tidak nyaman karena mengurangi ruang gerak mereka, petugas kesehatan bahkan cemas jangan sampai terpapar virus covid-19 dan keluarga mereka ikut terpapar. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional menggunakan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan di ruang IGD, ICU dan Ruang perawatan Isolasi RSUD Kota Kendari pada bulan April – Agustus 2017 melibatkan 77 perawat yang diseleksi secara total sampling. Sebelum responden mengisi kuesioner, terlebih dahulu peneliti memberi penjelasan tentang tujuan dan maksud penelitian. Setelah responden menyetujui untuk berpartisipasi dalam penelitian, maka responden mengisi surat pernyataan menjadi responden.

Adapun variable dalam penelitian ini adalah beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Kinerja perawat dibagi menjadi 2 kategori yakni baik dan kurang, variable beban kerja dibagi menjadi 2 kategori yakni berat dan ringan, variable stress kerja dibagi menjadi 2 kategori yakni berat dan ringan, sedangkan variable motivasi kerja dibagi 2 kategori menjadi tinggi

dan rendah. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan yang didapatkan melalui hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan pengisian kuisioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku dan surat kabar. Pengumpulan data menggunakan pengisian kuisioner yang dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Peneliti menggunakan kuisioner yang akan dibagikan kepada responden.

Analisa Bivariat analisis statistik digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi logistik. Analisis statistik digunakan untuk menilai pengaruh secara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum menggunakan analisis regresi, peneliti menilai terlebih dahulu variabel bebas dan terikat menggunakan *chi-square dengan software SPSS*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia		
23-28	49	63.6
29-34	25	32.5
35-40	3	3.9
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	31.2
Perempuan	53	68.8
Pendidikan		
Sarjana	53	68.8
Diploma Tiga	24	31.2
Masa kerja		
≥ 5 tahun	18	23.4
< 5 tahun	59	76.6
Status perkawinan		
Kawin	42	54.5
Tidak kawin	35	45.5

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa bahwa usia dominan adalah 23-28 tahun sebanyak 63.6%, perempuan sebanyak 68.8%, tingkat pendidikan sarjana sebanyak 76.6%, dan sudah menikah sebanyak 54.5%.

Table 2 Distribusi Variabel Penelitian di RSUD Kota Kendari

Variable	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Beban kerja		
Ringan	53	68.8
Berat	24	31.2
Stress kerja		
Ringan	51	66.2
Berat	26	33.8
Motivasi kerja		
Tinggi	58	75.3
Rendah	19	24.7
Kinerja perawat		
Baik	61	79.2
Kurang	16	20.8

Pada table 2 menunjukkan bahwa dominan beban kerja ringan sebanyak 68.8%, perawat mengalami stress ringan sebanyak 66.2%, punya motivasi tinggi sebanyak 75.3% dan punya kinerja baik sebanyak 79.2%.

Table 3 Analisis Pengaruh Variabel Independen Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari

Variable independen	Kinerja Perawat				p-value
	Baik		Kurang		
	n	%	n	%	
Beban kerja					
Ringan	46	86.8	7	13.2	0.031
Berat	15	62.5	9	37.5	
Stress kerja					
Ringan	44	86.3	7	13.7	0.042
Berat	17	65.4	9	34.6	
Motivasi kerja					
Tinggi	50	86.2	8	13.8	0.019
Rendah	11	42.1	8	42.1	

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan akan mendorong tumbuhnya kinerja perawat Pasien Covid-19 yang baik pula, dan beban kerja berat akan mendorong tumbuhnya kinerja perawat yang kurang pula, dengan hasil uji statistik $p=0.031$ yang artinya bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19. Stress kerja ringan lebih cenderung mendorong munculnya kinerja perawat yang baik, dengan hasil uji statistic $p=0.042$ yang artinya bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19. Motivasi kerja yang tinggi akan cenderung melahirkan kinerja perawat yang baik pula dengan hasil uji statistik $p=0.019$

Table 4 Analisis Multivariat Variabel Independen Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari

Variable	B	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I for EXP(B)	
				Lower	Upper
Beban kerja berat	.995	.148	2.704	.702	10.410
Stress kerja berat	.431	.542	1.538	.386	6.135
Motivasi kerja rendah	1.238	.055	3.447	.975	12.187
Constant	-2.309	.000	.099		
R ² = 19.8%					

Table 4 menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai Exp (B) = 3.447. pada penelitian ini diperoleh pula besaran nilai R² sebesar 19.8%, hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variable yang diteliti sebesar 19.8% dan 81.2% disebabkan atau dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Pada penelitian terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang menilai beban kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat diinterpretasi bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki beban kerja ringan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan stres yang berakibat pada performance karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mempengaruhi kinerja [11].

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya [12].

Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari [13].

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Trisianawati [14], menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari beban kerja yang dirasakan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang dilakukan dapat diterima.

Adapun hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien covid-19 yaitu perawat melakukan diagnosa terhadap pasien, perawat juga melakukan pencatatan rekam medik setiap pasien yang dirawat selain itu mereka memakai APD, sehingga mereka tidak melakukan aktifitas seperti sebelum pandemic covid-19. ada pun beban perawat yang lain perawat yang sudah memiliki anak yang bersekolah mereka terbebani juga dengan sekolah online dimana orang tua wajib mendampingi anak – anaknya untuk sekolah online.

Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh stress kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Pada penelitian terlihat adanya kecenderungan bahwa

perawat yang memiliki stress kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat diinterpretasi bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki stress kerja ringan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan [15]. Stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah [16].

Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan, hal ini terbukti pada penelitian ini bahwa ada beberapa perawat yang mengalami stress berat namun masih bisa menunjukkan kinerja yang baik [17].

Perawat yang mengalami stress berat dan berkinerja baik ini, dipengaruhi oleh adanya motivasi yang baik untuk memberikan pelayanan terutama dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Latar belakang perawat yang memiliki karakter tersebut banyak yang berlatar belakang sarjana dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sehingga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap terciptanya kualitas pelayanan keperawatan yang baik. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat selama munculnya covid-19 ini perawat memakai APD sesuai jam kerjanya, pada saat itu mereka tidak menyentuh makanan atau pun minuman sebelum selesai waktu jam kerja yang ditetapkan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari, walaupun masih ada harapan yang belum terpenuhi, tetapi perawat mampu bekerja dengan baik, karena mereka merasa bangga dengan profesi perawat yang bisa membantu orang lain. Selain itu adanya sikap saling menghargai, kerjasama yang baik dan rasa memiliki antara rekan profesi dalam hal pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah. Dalam melayani pasien, memang sangat dibutuhkan kerjasama yang baik, karena dalam melayani pasien tidak bisa dilakukan sendiri. Kerjasama yang ditunjukkan bisa dilihat dari adanya pembagian shift jaga pagi, siang dan malam, sehingga dalam melayani pasien perawatannya bisa berkesinambungan.

Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan. Perawat dalam menjalankan tugas memiliki motivasi, karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu. Namun demikian motivasi bukan satu-satunya unsur yang memengaruhi perilaku individu/perawat dalam organisasi tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap perawat yang berbeda satu sama lainnya [18].

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima [19]. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta dapat juga karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu layanan yang rendah [20].

Pada kuesioner tentang pentingnya perhatian pimpinan terutama kepala ruangan dan pihak managerial pada perawat tentang hasil pekerjaan atau pelayanan yang telah dilakukan terutama pujian atau reward. Sejalan dengan penelitian Maryanto dkk [21], menyatakan bahwa kualitas mutu pengawasan yang kurang baik dapat menyebabkan kurang puas perawat dalam bekerja. Penelitian lainnya telah menemukan bahwa motivasi perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif terutama kepala ruangan ($p < 0,001$) [22].

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat yaitu petugas melayani dari hati sesua sumpah profesi masing-masing selain itu pembayaran insentif tidak sesuai dengan waktu yang merka perkirakan sehingga perawat covid-19 menjadikan penurunan motivasi kerjanya.

KESIMPULAN

Ada pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja perawat perawat pasien covid-19 di RSUD Kota Kendari. variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai $\text{Exp (B)} = 3.447$. Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat seperti meningkatkan isentif pelayanan dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengikuti diklat keperawatan.

Hasil penelitian ini berimplikasi pada upaya pihak rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya dalam meningkatkan produktifitas tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

REFERENSI

1. Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit [Internet]. Jakarta; 10AD. Available from: <https://rskgm.ui.ac.id/wp-content/uploads/2020/10/UU-RI-Nomor-44-Tahun-2009-Tentang-Rumah-Sakit.pdf>
2. Jenny M. Evaluasi Sistem Pelaksanaan Rekam Medis Rawat Inap Bedah di RSUP DR. M. Djamil Padang Tahun 2013. Universitas Andalas; 2013.
3. Rahayu S. Pengembangan Model Sistem Informasi Rumah Sakit Pada Instalasi Radiologi Rawat Jalan Untuk Mendukung Evaluasi Pelayanan Di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro; 2009.
4. Widiyaningsih D, Suharyanta D. Promosi dan Advokasi Kesehatan. Deepublish; 2020.
5. Calundu R. Manajemen Kesehatan. Vol. 1. SAH MEDIA; 2018.
6. Anggoronggang G, Umboh JML, Rattu AJM. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Manado. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UNSRAT. 2014;
7. Mawarni D, RD W. Identifikasi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Identification of The Fulfilment of Medical Record Incompleteness in The Inpatient of Muhammadiyah Hospital Lamongan. Jurnal Administrasi Kesehatan. 2013;1(2):192–9.
8. Andriansyah FI, SUHARNOMO S. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Fakultas Ekonomika dan Bisnis; 2017.
9. Koesmono HT. Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship). 2007;9(1):30–40.
10. Nursetyaningsih DP. Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja pada Perawat Bagian IGD RSUD Haji Kota Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2015.
11. Mudayana AA. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan. 2012;6(1):24956.
12. Aprilia F, Samsir S, Pramadewi A. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja

- terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Riau University; 2017.
13. Barahama KF, Katuuk M, Oroh WM. Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*. 2019;7(1).
 14. Trisianawati D, Kusni Ingsih MM. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Kariadi Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis. 2014;
 15. Robbins SP. Perilaku organisasi. Edisi Semb. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2003.
 16. Roboth JY. Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 2015;3(1).
 17. Akbar DA. Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*. 2017;12(1):33–48.
 18. Nursalam N, Efendi F. Pendidikan Dalam Keperawatan Education in Nursing. Salemba Medika; 2008.
 19. Nugroho AD, Widodo A, Kep A, Kartinah AK. Hubungan motivasi kerja perawat dengan pemberian pelayanan keperawatan pada pasien keluarga miskin (jamkesmas) di RSUI Kustati Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2012.
 20. Sipatu L. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*. 2013;1(1).
 21. Maryanto M, Pujiyanto TI, Setyono S. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2014;1(2):111741.
 22. Rad AMM, Yarmohammadian MH. A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in health services*. 2006;