



Literature Review

Article History

Submitted : Sept
30st, 2021

Revised: Nov 14st,
2021

Accepted: Dec 25st
2021

KAJIAN LITERATUR: UPAYA MENURUNKAN STRES KERJA PERAWAT IGD MELALUI PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

*Putri Kurnia Intansari¹, Luky Dwianto²

^{1,2} Departemen Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran,
Universitas Diponegoro, Semarang

*Corresponding Author: Putri Kurnia Intansari

Email: putrikurniaintansari.id@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat IGD seringkali mengalami stres dalam bekerja, sehingga membutuhkan upaya untuk menurunkan stres kerja. Stres kerja yang dialami perawat dapat berdampak pada kinerja yang nantinya juga akan berdampak terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Perawat memiliki peran penting dalam penentu pelayanan. Perawat IGD dapat mengimplementasikan pendekatan transformasional. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis upaya menurunkan stres kerja perawat IGD melalui penerapan kepemimpinan transformasional.

Metode: Peneliti menggunakan jenis penelitian literature review. Penulis melakukan analisis dan sintesis untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap penurunan stres kerja perawat IGD. Penelusuran artikel menggunakan Science Direct, EBSCOhost, dan Google Scholar, yang terbit pada tahun 2010-2020, berbahasa Indonesia atau Inggris, merupakan jurnal penelitian. Seluruh artikel jurnal yang sudah ditemukan kemudian dipilih sesuai kriteria inklusi dan eksklusi menggunakan Flow Diagram. Sehingga didapatkan 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi.

Hasil: Kepala ruang memiliki peranan untuk menurunkan stres kerja perawat IGD. Kepala ruang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memberikan pengaruh, motivasi atau inspirasi, stimulasi intelektual, dan memperhatikan individu. Apabila pemimpin dapat melaksanakan kepemimpinan dengan gaya transformasional dan bawahan juga dapat mempersepsikan dengan baik maka mental individu dengan beban kerja yang dirasa dapat seimbang, sehingga dapat meminimalisir stres kerja yang dialami oleh perawat IGD.

Kesimpulan: Kepemimpinan transformasional dapat menurunkan stres kerja perawat IGD.

Kata kunci: Stress Kerja; Perawat IGD; Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

Introduction: Emergency room nurses often experience stress at work, so they need efforts to reduce work stress. Work stress experienced by nurses can have an impact on performance which will also have an impact on the health services provided. Nurses have an important role in determining services. ED nurses can implement a transformational approach. The purpose of this study was to analyze efforts to reduce the work stress of emergency room nurses through transformational implementation.



Methods: *The researcher uses a literature review type of research. The author conducted an analysis and synthesis to describe the effect of transformational on reducing work stress in emergency room nurses. Article searches using Science Direct, EBSCOhost, and Google Scholar, published in 2010-2020, in Indonesian or English, are research journals. All journal articles that have been found are then selected according to inclusion and exclusion criteria using Flow Diagrams. So that we get 10 articles that meet the inclusion criteria.*

Result: *The head of the room has a role to reduce the work stress of emergency room nurses. The head of the room can apply transformational leadership by providing influence, motivation or inspiration, intellectual stimulation, and paying attention to individuals. If the leader can balance carrying out leadership with a transformational style and subordinates can also perceive it well, then the mentality of the individual with the perceived workload can be, so as to minimize work stress experienced by emergency room nurses.*

Conclusion: *Transformational leadership can reduce the work stress of emergency room nurses.*

Keywords: *Emergency Room Nurse; Transformational Leadership; Work Stress;*

PENDAHULUAN

Stres secara umum merupakan sebuah stimulus, respon dan interaksi atas sebuah peristiwa yang mengancam maupun sebuah peristiwa yang mendukung. Stres kerja adalah respon psikologis terhadap tuntutan kerja yang berlebihan atau tertekan dalam bekerja.^{1,2} Stres kerja bisa terjadi pada siapa saja, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit khususnya di ruang IGD. Stres kerja yang dialami perawat dapat berdampak pada kinerja yang nantinya juga akan berdampak terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Perawat memiliki peran penting dalam penentu pelayanan.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah ruangan di rumah sakit yang perlu mendapatkan perhatian dan pelayanan khusus dikarenakan ruang tersebut perlu memiliki keterampilan yang cepat dan tepat dalam menangani pasien.³ Pasien di ruang IGD bervariasi, yaitu pasien yang terpapar bahan kimia, pasien berinfeksi, korban kecelakaan, dan kebencanaan. Rumah sakit khususnya di ruang IGD memiliki tujuan pelayanan kesehatan secara optimal dengan respon waktu 5 menit dan waktu definitif ≤ 2 jam untuk menyelamatkan nyawa dan mencegah kecacatan.⁴

Tenaga kesehatan yang bekerja di IGD harus mendapat beberapa pelatihan

*Advance Trauma Life Support (ATLS), Basic Trauma Cardiac Life Support (BT&CLS), dan Advance Cardiac Life Support (ACLS).*⁴ Perawat merupakan tenaga kesehatan yang melaksanakan pelayanan kepada pasien selama 24 jam.⁵ Jika dibandingkan dengan dokter, perawat akan lebih sering berhadapan dengan pasien sehingga perawat memiliki peran penting untuk kesembuhan pasien. Tugas serta tanggung jawab yang diemban perawat tentunya tidak sedikit, jumlah pasien yang datang, tingkat keparahan yang dialami, dan tingkat keseriusan perawatan yang harus diberikan juga tak terduga sehingga membuat beban kerja pada perawat IGD fluktuatif, dan menyebabkan stres kerja perawat IGD.⁶

Prevalensi stres kerja sangat bervariasi di Indonesia pada tenaga kesehatan khususnya perawat. Stres kerja yang dialami oleh perawat di Indonesia yaitu sejumlah 51,2% perawat ICU dan IGD di Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang berbeda.⁷ Penelitian Martyastuti & Janah⁸ juga memaparkan perawat di Rumah Sakit Umum Medika Pematang mengalami stres ringan sejumlah 53,3% dan stres sedang sejumlah 46,7%. Penelitian oleh Haryanti dan Purwaningsih⁹ juga didapatkan data dengan persentase

perawat IGD yang mengalami stres sedang di RSUD Kabupaten Semarang mencapai nilai 82,8%.

Tanda gejala seseorang saat mengalami stres kerja terbagi menjadi tiga, yaitu respon psikologis, fisiologis, dan perilaku. Respon psikologis diantaranya, perawat mengalami kecemasan, bingung, dan mudah marah. Respon fisiologis ditandai dengan masalah kesehatan, yaitu gangguan gastrointestinal, pusing, dan sulit untuk tidur. Sedangkan respon perilaku ditandai dengan menunda pekerjaan, penurunan produktivitas, dan hubungan interpersonal kurang baik.¹⁰

Stres kerja yang berkepanjangan dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan mental seseorang, seperti; gangguan pada sistem kardiovaskuler, musculoskeletal, dan gangguan jiwa. Terlebih lagi, stres kerja memiliki hubungan dengan kecelakaan dan kekerasan kerja. *Organizational strain* seperti absensi, performa kerja yang menurun, meningkatnya angka cedera merupakan dampak lain dari stres kerja.¹¹ Dari sisi psikologis stres kerja mengakibatkan *burnout*, *absenteeism*, berhenti kerja, menurunnya kepuasan pasien, serta salah diagnosis dan perawatan.¹²

Perawat memiliki kerentanan terhadap stres karena mereka memiliki tanggung jawab langsung dalam pelayanan terhadap manusia. Stres kerja dapat disebabkan dari berbagai faktor yaitu kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, pembagian kerja *shift*, beban kerja berlebih, penggunaan teknologi baru, dan lain sebagainya. Banyak faktor yang mendorong timbulnya stres kerja diantaranya usia, jenis kelamin, peran individu dalam organisasi kerja, hubungan interpersonal, pengembangan karier, serta beberapa faktor eksternal lainnya.³ Kondisi yang merupakan stresor di antaranya, yaitu kematian pasien, kekerasan atau perlakuan tidak menyenangkan oleh pasien atau keluarga, masalah dengan rekan kerja, masalah dengan atasan atau

supervisor maupun organisasi tempat kerja.¹³

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja di IGD, yaitu kematian dan sekarat, tidak cukup persiapan, konflik, dan beban kerja.¹⁴ Konflik interpersonal yang dialami perawat di rumah sakit, yaitu konflik perawat dengan dokter, sesama perawat, serta pasien dan keluarga. Beban kerja berlebih dapat dikarenakan adanya tuntutan kerja yang lebih besar daripada sumber daya manusia dan fasilitas yang ada.¹⁴ Jumlah pasien yang datang, tingkat keseriusan perawatan yang harus diberikan, dan jumlah perawat yang tidak sebanding, membuat beban kerja perawat IGD fluktuatif, sehingga menyebabkan stres kerja perawat IGD.³

Kepemimpinan transformasional mendapat pandangan khusus apabila dibandingkan dengan kepemimpinan yang lain. Kepemimpinan transformasional yaitu metode pemimpin yang dapat memberikan pengaruh pada individu dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai dengan mementingkan kepentingan organisasi terlebih dahulu. Pemimpin yang menerapkan gaya tersebut akan memiliki karakteristik antara lain karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo¹⁶ menjelaskan bahwa peningkatan persepsi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada penurunan stres kerja yang dialami oleh perawat. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Benua et al¹⁷ menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan dengan stres kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menganalisis upaya menurunkan stres kerja perawat IGD melalui penerapan kepemimpinan transformasional.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis penelitian *literature review*. *Literature review* adalah metode penelitian dengan pengumpulan data yang berasal dari artikel

jurnal yang terpublikasi.¹⁸ Penelusuran artikel menggunakan *Science Direct*, *EBSCOhost*, dan *Google Scholar* menggunakan *keywords* kepemimpinan transformasional, perawat IGD, stres kerja.

Adapun kriteria inklusi penelitian ini, yaitu artikel terbit tahun 2010-2020, berbahasa Indonesia atau Inggris, merupakan jurnal penelitian, sesuai dengan penelitian yaitu hubungan kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat IGD.

Artikel yang sudah ditemukan kemudian dibaca dengan cermat untuk melihat apakah artikel tersebut memenuhi

kriteria inklusi atau tidak untuk dijadikan bahan dalam penulisan *literature review*.¹⁹ Tipe studi yang digunakan dalam penelitian adalah hubungan kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat IGD.

HASIL

Seluruh artikel jurnal yang sudah ditemukan kemudian dipilih sesuai kriteria inklusi dan eksklusi menggunakan *Flow Diagram*. Sehingga didapatkan 10 artikel yang memenuhi kriteria, kemudian peneliti mensintesis dan menganalisis.

Tabel 1. *Literature Review*

No	Penulis, tahun	Sampel	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Suweko & Dwiantoro, 2020	Artikel tahun 2008 hingga 2019 yang sesuai dengan kriteria inklusi	<i>Literature Review</i>	<ul style="list-style-type: none">• Indikator kepemimpinan transformasional meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual pertimbangan individual
2.	Murtiningsih, 2015	111 responden	Penelitian empiris kuantitatif dengan rancangan <i>cross sectional</i> .	<ul style="list-style-type: none">• Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pimpinan yang menginspirasi bawahan dengan tujuan kepentingan perusahaan dapat• Pimpinan dengan tipe kepemimpinan ini dapat mengubah cara berpikir bawahan
3.	Ansori & Martiana, 2017	22 perawat gigi	Kuantitatif dengan rancangan <i>cross sectional</i>	<ul style="list-style-type: none">• Bertambahnya usia seseorang akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan tanggung jawab• Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah dan siklus haid juga dapat memengaruhi kondisi emosional, sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan
4.	Pitri et al., 2019	24 artikel	<i>Literature Review</i>	<ul style="list-style-type: none">• Peran kepala ruang yaitu sebagai role model, dimana pemimpin akan dihargai, dikagumi, serta diikuti sikap dan perilakunya oleh bawahan.



				<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan transformasional akan berdampak pada peningkatan hubungan interpersonal diantara perawat ataupun dengan tenaga medis yang lain
5.	Rizka, 2013	136 karyawan	Penelitian kuantitatif korelasional	<ul style="list-style-type: none"> • Individu yang mampu mengelola karier dengan baik, akan berdampak pada peningkatan karier. Karier yang meningkat dapat meminimalisir stres yang dialami oleh individu.
6.	Kaengke et al., 2018	100 responden	Penelitian kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan pelatihan.
7.	Fitri, 2013	35 responden	Penelitian analitik dengan metode cross sectional	<ul style="list-style-type: none"> • Peran individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor stres kerja. Stres kerja dapat terjadi apabila individu mengalami ketidakjelasan peran.
8.	Kurnianingsih et al., 2015	23 orang	Penelitian pre experimental design dengan metode one group pretest - post test	<ul style="list-style-type: none"> • Ada perbedaan diantara stres ketika sebelum dan setelah dilakukan terapi musik klasik.
9.	Lovy & Aviani, 2020	53 perawat	Penelitian kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Sense of humour merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan masalah.
10.	Apriani & Ardani, 2019	40 perawat	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan uji Spearman Correlation Rank	<ul style="list-style-type: none"> • Humor atau jokes untuk mencairkan suasana tegang di lokasi kerja. • Hasil pengukuran stres kerja menunjukkan kecenderungan perawat 72,5% hanya mengalami stres kerja ringan.

PEMBAHASAN

Kepeimpinan transformasional merupakan seorang pimpinan yang menginspirasi bawahan dengan tujuan kepentingan perusahaan dapat diutamakan daripada kepentingan pribadi dan dapat memberikan pengaruh besar terhadap bawahan. Pimpinan dengan tipe kepeimpinan ini dapat mengubah cara berpikir bawahan seperti penyelesaian masalah yang dapat diselesaikan dengan cara yang mudah dan lebih baik dan dapat

menjadikan bawahan lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.²⁰

Menurut Robbins dan Judge dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwoko dan Dwiantoro¹⁵, empat indikator yang dimiliki pemimpin transformasional, diantaranya:

1. Pengaruh Ideal yaitu memberikan visi misi, mewujudkan kebanggaan, dan memperoleh rasa percaya.
2. Motivasi Inspirasional yaitu melakukan komunikasi dengan harapan tinggi,

mengggunakan simbol dengan tujuan berfokus pada suatu hal, dan menunjukkan tujuan merupakan hal yang penting dengan cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual yaitu memperlihatkan intelegensi, rasional, dan memecahkan suatu permasalahan dengan hati-hati.
4. Pertimbangan Individual yaitu memperlihatkan perhatian, melakukan pelatihan dan memberikan nasehat secara individual.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa komponen yang dapat diterapkan oleh perawat untuk menurunkan stres kerja di IGD antara lain:

1. Pengaruh Ideal/ Karisma (*Idealized Influence*)

Bertambahnya usia seseorang akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan tanggung jawab, sehingga akan meningkatkan pengalaman seseorang dalam menghadapi stresor. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah dan siklus haid juga dapat memengaruhi kondisi emosional, sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan.²¹

Peran kepala ruang yaitu sebagai *role model*, dimana pemimpin akan dihargai, dikagumi, serta diikuti sikap dan perilakunya oleh bawahan. Pemimpin yang menerapkan model ini akan berperilaku baik dengan tujuan meningkatkan kepercayaan. Sehingga pemimpin akan mendapat penilaian baik dari bawahan dan bawahan akan berusaha mencontoh sikap pemimpin yang dianggap baik.²²

2. Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Individu yang mampu mengelola karier dengan baik, akan berdampak pada peningkatan karier. Karier yang meningkat dapat meminimalisir stres yang dialami oleh individu. Sikap terkait pengembangan karier yang

bersifat positif yang dialami oleh individu, dapat berarti bahwa individu akan selalu berpikir terkait pengembangan karier. Pemikiran tersebut yang nantinya akan memungkinkan individu memiliki stres kerja yang rendah. Sementara jika individu mempunyai sikap negatif maka individu itu akan memiliki stres kerja yang tinggi.²³

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan pemberian pelatihan.²⁴ Pemberian pelatihan yang baik akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. perawat sehingga dapat tercapai pengembangan karier perawat pelaksana.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Peran individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor stres kerja. Stres kerja dapat terjadi apabila individu mengalami ketidakjelasan peran yang nantinya berdampak pada ketidakpuasan kerja. Individu yang mengalami kondisi tersebut juga akan mengalami ketegangan saat bekerja dan rasa bosan sehingga akan meningkatkan perasaan stres yang mungkin dialami oleh individu tersebut. Konflik peran dapat terjadi apabila individu merasa bingung terhadap tuntutan suatu pekerjaan ataupun perbedaan pekerjaan antara yang harus dikerjakan dan diinginkan.²⁵

Peran pemimpin disini, yaitu pemimpin dapat berkolaborasi, berpikir kreatif serta inovatif untuk melakukan asuhan keperawatan, dan masing-masing perawat pelaksana mendapatkan sesuai perannya.

4. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Hubungan baik diantara anggota dalam kelompok merupakan aspek penting dalam kesehatan organisasi. Adapun gejala-gejala dengan



hubungan interpersonal yang kurang baik, yaitu adanya rasa tidak percaya, kurangnya dukungan dan minat dalam upaya memecahkan masalah suatu organisasi.²⁵

Pendekatan transformasional akan berdampak pada peningkatan hubungan interpersonal diantara perawat ataupun dengan tenaga medis yang lain.²² Pemimpin diharapkan dapat andil dalam penyelesaian masalah apabila terjadi konflik antar sesama profesi.

Selain itu kepala ruang juga dapat menerapkan terapi musik dan *sense of humour* untuk menurunkan stres kerja pada bawahannya. Terapi musik ini dipergunakan dengan tujuan agar rasa sejahtera dapat meningkat, stres dapat menurun, dan sebagai pengalihan perhatian. Hal ini didukung oleh penelitian Kurnianingsih, Suroso & Muhajirin²⁶ yang menjelaskan terdapat perbedaan yang berarti diantara stres yang dialami perawat sebelum dan sesudah diberikan terapi. Stres yang dialami sesudah diberikan terapi cenderung rendah jika dibandingkan sebelum diberikan terapi, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa terapi musik efektif dalam menurunkan stres kerja perawat IGD RSUD Dr. R Goetheng Taroenadibrata.

Sense of humour adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membuat humor, menanggapi atau menghargai dan kemampuan untuk menggunakan humor tersebut sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah.²⁷

Hal tersebut didukung oleh penelitian Apriani²⁸ bahwa perawat di IGD dan ICU RSUD dr. H. Soewondo Kendal yang mengatakan sering menggunakan humor sebagai koping stres mereka pada saat bekerja. Perawat mengatakan bahwa mereka menciptakan humor atau *jokes* untuk

mencairkan suasana tegang di lokasi kerja. Hasil pengukuran stres kerja menunjukkan kecenderungan perawat 72,5% hanya mengalami stres kerja ringan.

Apabila pemimpin dapat melaksanakan kepemimpinan dengan gaya transformasional dan bawahan juga dapat mempersepsikan dengan baik maka mental individu dengan beban kerja yang dirasa dapat seimbang, sehingga dapat meminimalisir stres kerja yang dialami oleh perawat IGD.¹⁵ Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Perawat IGD dapat dilihat pada Bagan 1.

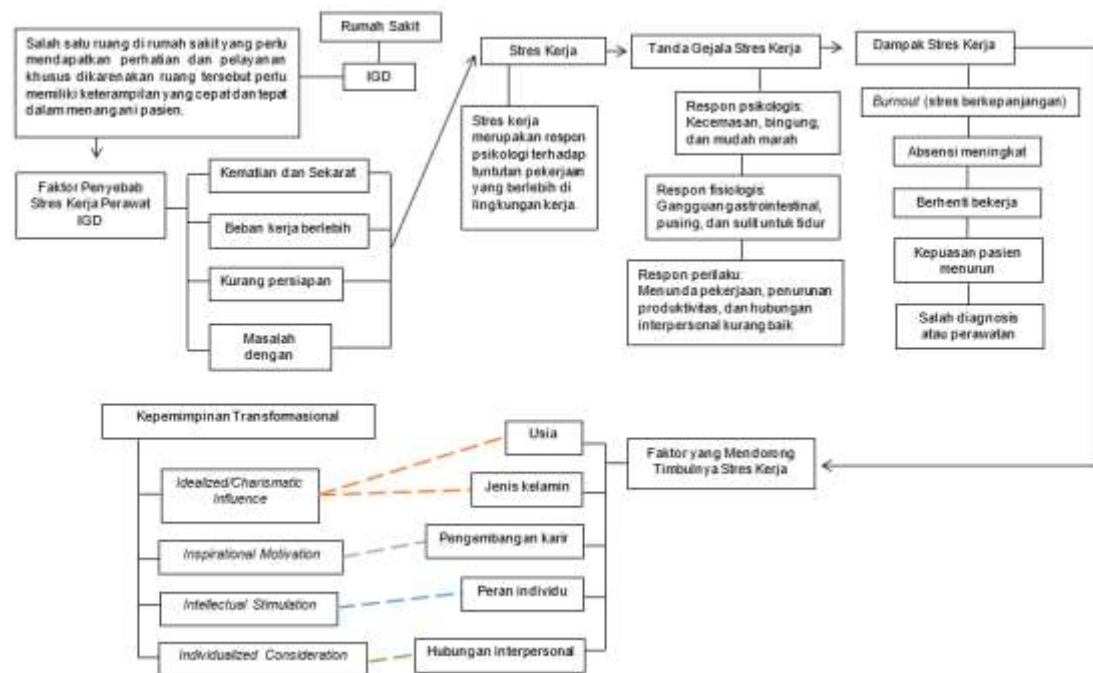
KESIMPULAN

Stres kerja adalah respon psikologis terhadap tuntutan kerja yang berlebih atau tertekan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, peran individu dalam organisasi kerja, hubungan interpersonal, pengembangan karir, serta beberapa faktor eksternal lainnya dapat mendorong timbulnya stres kerja. Dalam hal ini, kepala ruang memiliki peran untuk menurunkan stres kerja perawat IGD. Kepala ruang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan pengaruh, motivasi atau inspirasi, stimulasi intelektual, dan memperhatikan individu sehingga dapat menurunkan stres kerja perawat IGD. Keterbatasan penelitian ini yaitu jurnal yang ditemukan mayoritas menggunakan populasi non perawat, selain itu jurnal yang ditemukan menunjukkan dukungan pada hubungan yang sesuai dengan hipotesis penelitian.

SARAN

Saran kajian literatur ini agar kepala ruang dapat mengetahui tingkat stres kerja perawat IGD dan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya untuk menurunkan tingkat stres kerja pada perawat IGD.

Bagan 1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Perawat IGD



DAFTAR PUSTAKA

1. Soep. Stres kerja perawat berdasarkan karakteristik organisasi di rumah sakit. *J Keperawatan Indones* [Internet]. 2012;15(1):67–74. Available from: <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/49>
2. Jennings BM. Work Stress and Burnout among Nurses: Role of the Work Environment and Working Conditions. In: *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses* [Internet]. 2008. p. 137–58. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21328768>
3. Rahmadhani TN. Risiko stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat Rumah Sakit Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro dan faktor yang mempengaruhi [Internet]. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universitas Airlangga; 2019. Available from: <http://repository.unair.ac.id/87091/>
4. Gurning Y, Karim D, Misrawati. Hubungan tingkat pengetahuan dan sikap petugas kesehatan IGD terhadap tindakan triage berdasarkan prioritas. 2014;1–9. Available from: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSIK/article/view/3530/3425>
5. Sulistyawati NNN, Purnawati S, Muliarta IM. Gambaran tingkat stres kerja perawat dengan kerja shift di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem. *E-Jurnal Med Udayana* [Internet]. 2019;8(1):1. Available from: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/MU.2019.v8.I1.P1/27448>
6. Chandra R, Adriansyah D. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *J Manaj dan Keuang*. 2017;6(1):670–8.
7. Yana D. Stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD



- Pasar Rebo tahun 2014. *J Adm Rumah Sakit Indones* [Internet]. 2015;1(2):107–15. Available from: <http://journal.ui.ac.id/index.php/arsil/article/view/5218>
8. Martyastuti NE, Isrofah, Janah K. Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan* [Internet]. 2019;2(1):9. Available from: <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk/article/view/266/pdf>
 9. Haryanti, Aini F, Purwaningsih P. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *J Manag Keperawatan* [Internet]. 2013;1(1):48–56. Available from: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949/1001>
 10. Rustiana ER, Cahyati WH. Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *J Kesehat Masy* [Internet]. 2012;7(2):149–55. Available from: <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/kemas/article/view/2811>
 11. Herqutanto, Harsono H, Damayanti M, Setiawati EP. Stres kerja pada perawat di rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan primer. *eJournal Kedokt Indones* [Internet]. 2017;5(1):12–7. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/62345-ID-stres-kerja-pada-perawat-di-rumah-sakit.pdf>
 12. Erdius, Dewi FST. Stres kerja pada perawat rumah sakit di Muara Enim: analisis beban kerja fisik dan mental. *Ber Kedokt Masy* [Internet]. 2017;9(1):439–44. Available from: <https://jurnal.ugm.ac.id/bkm/article/view/25551/20540>
 13. Ratnaningrum C. Tingkat stres perawat di Ruang Psikiatri Intensif Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor [Internet]. Universitas Indonesia; 2012. Available from: <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20307980-S42326-CilikRatnaningrum.pdf>
 14. Mustafidz, Mustikasari. Faktor-faktor stres kerja perawat di Ruang IGD (emergency setting) RSUD Cibinong. 2013; Available from: <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S52884-Mustafidz>
 15. Suweko H, Dwiantoro L. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *J Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 2020;11(1):106.
 16. Prasetyo AJ. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja pada Perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. Universitas Sanata Dharma; 2010.
 17. Benua MGN, Lengkong VPK, Pandowo MC. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2019;7(3):3698–707.
 18. Syaodih N. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakaya; 2009. 52 p.
 19. Rahayu T, Syafril S, Wekke IS, Erlinda R. *Teknik Menulis Review Literatur Dalam Sebuah Artikel Ilmiah*. 2019;(September). Available from: https://www.researchgate.net/publication/335826989_Teknik_Menulis_Review_Literatur_Dalam_Sebuah_Artikel_Ilmiah/link/5d7e1319299bf1d5a97f3bd3/download
 20. Murtiningsih. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *J Ekon Manaj Sumber Daya*. 2015;17(2):54–66.
 21. Ansori RR, Martiana T. Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *Indones J Public Heal*. 2017;12(1):75.
 22. Pitri AD, Rofii M, Dwiantoro L. Mengatasi Job Insecurity Melalui Pendekatan Transformational Leadership. 2019;59–67.



23. Rizka Z. Sikap terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan. *J Ilm Psikol Terap.* 2013;01(01):260–72.
24. Kaengke AS, Tewal B, Uhing Y. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2018;6(1):341–50.
25. Fitri AM. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *J Kesehat Masy.* 2013;2(April):1–9.
26. Kurnianingsih D, Suroso J, Muhajirin A. Efektifitas Terapi Musik Klasik terhadap Penurunan Stres Kerja Perawat IGD di RSUD Dr. R. Goetheng. *Pros Konf Nas.* 2015;166–72.
27. Lovy NA, Aviani YI. Kontribusi Sense of Humor Terhadap Stres Kerja. *J Ris Psikol.* 2020;01:1–12.
28. Apriani N, Ardani MH. Hubungan Sense of Humor dengan Stres Kerja. Universitas Diponegoro; 2019.