

HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT GMIM KALOORAN AMURANG

Winly Yuliana Assa*, Finny Warouw*, Afnal Asrifuddin*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Masalah yang timbul dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya tentang faktor fisiknya saja melainkan juga faktor mental, emosional dan psikologi. Stres merupakan bagian dari faktor fisik emosional. Stres kerja berpengaruh pada profesi dan pekerja yang ada di negara maju dan berkembang. Masalah stres kerja pada pekerjaan perawat berada di tempat tertinggi dari rekapitulasi 40 kasus stres di antara pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara shift kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. Jenis penelitian ini yaitu survei analitik, dimana penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi cross sectional. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Juli tahun 2020 di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang, dengan populasi seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu simple random sampling, dan jumlah sampel yang telah memenuhi kriteria dan mengikuti seluruh proses penelitian yaitu sebanyak 59 perawat, data didapatkan melalui kuesioner online pada google form. Analisis yang digunakan yaitu Chi-Square test dengan $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja ($p=0,000$), dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja ($p=0,000$). Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara shift kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang.

Kata Kunci : Shift, kepuasan, stres kerja, perawat.

ABSTRACT

Problems that arise in terms of occupational safety and health are not only about physical factors but also mental, emotional and psychological factors. Stress is a part of physical emotional factors. Job stress affects professions and workers in developed and developing countries. The problem of job stress on the job of nurses is in the highest place from the recapitulation of 40 cases of stress among workers. The purpose of this study was to determine the relationship between shifts work and job satisfaction with work stress on nurses at GMIM Kalooran Amurang Hospital. This type of research is an analytic survey, where this study used a study design cross sectional. This research was conducted in May - July 2020 at the GMIM Kalooran Amurang Hospital, with a population of all nurses who work at the GMIM Kalooran Amurang Hospital (134 nurses). The sampling technique used in this study is simple random sampling, and the number of samples that have met the criteria and followed the entire research process is 59 nurses, the data were obtained through an online questionnaire on google form. The analysis used is the Chi-Square test with $\alpha = 0.05$. The results showed that there was a significant relationship between shifts and work stress ($p = 0,000$), and there was a significant relationship between job satisfaction and job stress ($p = 0,000$). The conclusion in this study is that there is a relationship between shifts work and job satisfaction with work stress on nurses at GMIM Kalooran Amurang Hospital.

Keywords: Shift, satisfaction, job stress, nurse.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah upaya dan pemikiran dalam menjamin kesempurnaan dan keutuhan baik itu secara jasmani maupun rohani. Masalah yang timbul dalam hal keselamatan dan

kesehatan kerja tidak hanya tentang faktor fisiknya saja melainkan juga faktor mental, emosional dan psikologi (Sucipto, 2014). Stres merupakan bagian dari faktor fisik emosional. Stres kerja berpengaruh pada profesi dan pekerja yang ada di negara maju

dan berkembang (ILO, 2016). Prevalensi yang tinggi, dampak yang luas dan berat membuat stres kerja menjadi masalah yang serius serta penanganan yang cepat dan tepat (Budiyanto dkk, 2019). Prevalensi stres kerja paling tinggi salah satunya sektor kesehatan (ILO, 2016). Di Rumah Sakit perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan tenaga profesional lainnya. Perawat mempunyai tugas yang cukup berat karena tugas perawat berhubungan dengan kelangsungan hidup pasien, di sisi lain untuk menghadapi pribadi pasien yang bermacam-macam kondisi mental dari perawat juga harus tetap terjaga. Keadaan inilah menyebabkan seorang perawat mudah mengalami stres (Haryanto, 2014). Di tempat kerja, pekerja sebagai kekuatan dan bagian dalam mencapai tujuan akan tetapi pekerja mempunyai cara berpikir, merasakan dan hasrat yang mempengaruhi sikapnya dalam melakukan pekerjaan. Sikap yang dimiliki para pekerja tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan rasa cintanya terhadap jenis pekerjaan dijalannya. Sikap-sikap tersebut dikenal sebagai stres dan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu untuk memberikan timbal balik kepada pekerja dengan cara memperhatikan kedua hal tersebut. Berdasarkan penelitian Mathew (2013) dalam Ahsan dan Pradyanti (2015) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja, seperti kepuasan kerja menurun, maka stres akan meningkat.

Sistem kerja bergilir/*shift* kerja juga adalah salah satu penyebab stres. *Shift* kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan kontinu. Dampak yang tidak menguntungkan dari pembagian *shift* kerja yaitu penurunan kinerja, keselamatan kerja dan dampak kesehatan. Dalam hal ini, tidak semua orang mampu untuk beradaptasi dengan sistem *shift* kerja karena membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga (Marchelia, 2014). Dalam penelitian Monk dan Tepas (1985) yang disampaikan oleh Munandar (2014) *shift* kerja dapat menjadi asal atau faktor penyebab dari timbulnya stres kerja.

American National Association for Occupational Health (ANAHO) menyajikan data bahwa masalah stres kerja pada pekerjaan perawat berada di tempat tertinggi dari rekapitulasi 40 kasus stres di antara pekerja (Fuada dkk, 2017). Di Vietnam angka prevalensi stres kerja perawat berjumlah 18,5% sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Budiyanto dkk, 2019). Selanjutnya PPNI pada tahun 2006 menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqutanto dkk, 2017). Di Kota Manado sendiri, penelitian di Rumah Sakit Islam Sitti Maryam Manado dengan responden perawat dan bidan, hasilnya menunjukkan terdapat 43,9% responden yang merasakan

stres kerja dan terdapat 58,5% responden yang melakukan shift kerja dengan tidak teratur, 36,6% responden juga kurang merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Jojang, 2015).

Rumah sakit GMIM Kalooran Amurang merupakan Rumah Sakit kelas C, dimana Rumah Sakit ini memiliki sekitar 102 tenaga perawat (81 perempuan dan 21 laki-laki). Shift kerja di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang khususnya bagi perawat terdiri dari 3 pembagian shift, yaitu pagi (jam 08:00-15:00), sore (jam 14:00-20:00) dan malam (jam 19:30-08:00). Berdasarkan hasil observasi awal melalui diskusi langsung dengan sejumlah perawat yang bekerja di rumah sakit GMIM Kalooran Amurang, didapati hasil bahwa beberapa perawat tidak bisa secara baik berkonsentrasi ketika bekerja. Berdasarkan hal-hal diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *shift* kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah sakit GMIM Kalooran Amurang.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu survei analitik, dimana penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Juli tahun 2020 di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit GMIM Kalooran

Amurang dengan jumlah 134 orang dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pada saat penelitian ini dilakukan, jumlah sampel yang telah memenuhi kriteria dan mengikuti seluruh proses penelitian yaitu sebanyak 59 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	18,6
Perempuan	48	81,4
Umur		
20-30 tahun	43	72,9
30-40 tahun	15	25,4
> 40 tahun	1	1,7
Tingkat Pendidikan		
SMA/K	0	0,0
Diploma	48	81,4
S1/D IV	11	18,6
S2	0	0,0
Masa Kerja		
< 1 tahun	5	8,5
≥ 1 tahun	54	91,5
Jumlah	59	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 81,4% berjenis kelamin perempuan, sebagian besar responden berada pada rentang umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 72,9%, sebagian besar responden merupakan lulusan diploma yaitu sebanyak 81,4% sedangkan untuk masa kerja, sebagian besar responden atau sebanyak 91,5% sudah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun di RSUD GMIM Kalooran.

Shift Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja

Tabel 2. Gambaran Shift Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja

Variabel	n	%
<i>Shift kerja</i>		
Tidak teratur	33	55,9
Teratur	26	44,1
<i>Kepuasan kerja</i>		
Kurang puas	32	54,2
Puas	27	45,8
<i>Stres kerja</i>		
Stres	34	57,6
Tidak stres	25	42,4
Jumlah	59	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 55,9% melakukan *shift* kerja dengan tidak teratur, dan hanya 44,1% responden yang melakukan *shift* kerja secara teratur. Untuk variabel kepuasan kerja, sebagian besar responden atau sebanyak 54,2% merasa kurang puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini, dan hanya sebanyak 45,8% responden yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu stres kerja, sebagian besar responden atau sebanyak 57,6% mengalami stres kerja, sedangkan sebanyak 42,4% responden tidak mengalami stres kerja.

Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 3. Analisis hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja

		Stres Kerja		Total	<i>p value</i>
		Stres	Tidak stres		
<i>Shift Kerja</i>	Tidak teratur	N 29	4	33	
		% 87,9	12,1	100,0	
	Teratur	N 5	21	26	
		% 19,2	80,8	100,0	0,000
Total		N 34	25	59	
		% 57,6	42,4	100,0	

Dapat dilihat dari tabel 3 dapat dilihat hasil analisis uji *chi-square* yang menunjukkan hasil nilai *p value* sebesar 0,000 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di RS. Kalooran Amurang.

d. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 4. Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

		Stres Kerja		Total	<i>p value</i>
		Stres	Tidak stres		
<i>Kepuasan Kerja</i>	Kurang puas	N 29	3	32	
		% 90,6	9,4	100,0	
	Puas	N 5	22	27	
		% 18,5	81,5	100,0	0,000
Total		N 34	25	59	
		% 57,6	42,4	100,0	

Dapat dilihat dari tabel 4 hasil analisis uji *chi-square* yang menunjukkan hasil nilai *p value* sebesar 0,000 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RS. Kalooran Amurang.

Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja

Pelaksanaan *shift* kerja yang tidak teratur oleh perawat di RSUD Kalooran Amurang dapat dilihat dari indikator-indikator berikut, yaitu ditemui beberapa perawat yang melakukan dinas malam selama 2 hari atau lebih berturut-turut, ditemui juga perawat yang melakukan *shift* kerja lebih dari dua kali dalam satu hari, dan ketika waktu untuk libur, ditemui beberapa perawat yang lebih memilih untuk melakukan pekerjaan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD GMIM Kalooran Amurang. Perawat yang memiliki *shift* kerja yang tidak teratur cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dibanding dengan perawat yang memiliki *shift* kerja teratur. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhamdani dan Wartono (2019) untuk melihat hubungan antara *shift* kerja dan stres kerja pada perawat di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat. Para perawat yang di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat yang menjalani *shift* kerja ini mengalami pola hidup yang tidak teratur dibandingkan dengan yang tidak *shift* kerja, sehingga menyebabkan munculnya stres akibat kerja (Rhamdani dan Wartono, 2019). Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursalam dkk., (2007)

yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja.

Di RSUD Kalooran Amurang sendiri, saat ini pihak manajemen membuat kebijakan untuk mengurangi jam kerja, sehingga memang terjadi perubahan jadwal kerja, dan penelitian ini dilakukan pada saat pelaksanaan jadwal yang baru. Namun ternyata walaupun sudah dibuat jadwal kerja yang baru, tetapi dari perawat sendiri masih sering melakukan tukar jaga, sehingga menyebabkan terjadinya *shift* kerja yang tidak teratur. Di sisi lain, ada juga perawat yang tidak suka dengan jadwal kerja yang baru karena sudah memiliki rencana sendiri, dan juga ada perawat yang melakukan tugas sambung dinas. Melihat faktor-faktor tersebut, maka stres kerja terjadi karena perawat masih belum dapat menyesuaikan dengan jadwal kerja yang disediakan, sehingga membuat rotasi kerja yang tidak teratur dan menyebabkan munculnya stres kerja.

Pelaksanaan *shift* kerja yang tidak teratur oleh perawat dapat dilihat dari indikator, seperti pembagian *shift* kerja, pembagian tugas kerja, dan rotasi kerja, sehingga karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, menjalani pekerjaan dengan *shift* yang tidak teratur, pada akhirnya menyebabkan stres kerja pada perawat. *Shift* kerja dapat berpengaruh pada kualitas tidur, kapasitas kerja fisik, kapasitas mental dan gangguan pekerjaan

(Maurits, 2010 dan Syah, Indrawati, E. S., 2016). *Shift* kerja perawat dalam hal ini dapat menjadi faktor pendorong timbulnya atau meningkatnya stres pada perawat, akibat dari jam kerja yang berlebihan atau tidak teratur, sehingga perawat tidak memiliki waktu istirahat atau tidur yang cukup, untuk menenangkan fisik dan pikiran. Beban waktu kerja yang berlebihan dan tidak teratur dapat membuat perawat mengalami stres, sehingga tugas perawatan setiap hari pun dapat terganggu, terlebih jika perawat sudah mengalami stres pada tingkat yang tinggi.

b. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak perawat di RSUD Kalooran Amurang yang belum merasa puas dengan pekerjaannya, dimana banyak perawat di RSUD Kalooran Amurang yang belum merasa puas dengan penghasilan yang diterima, selain itu, terdapat juga banyak perawat yang merasa kurang puas dengan fasilitas yang ada di tempat kerja mereka. Terdapat juga perawat yang masih merasa kurang puas dengan prestasi yang di dapatnya selama bekerja di RS Kalooran Amurang, dalam hal ini berkaitan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu perawat tersebut.

Menurut Siska (2018), variabel penggajian, kemampuan perawat, dan fasilitas rumah sakit bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan pada kepuasan dalam bekerja, sesuai penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Wamena, Papua. Kepuasan kerja perawat merupakan cerminan dari indikator kondisi fisik tempat kerja tetapi juga gambaran psikologis yang dimiliki oleh perawat. Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan tentunya berkeinginan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas baik dan maksimal kepada pelanggan eksternal dalam hal ini pasien, tetapi juga pihak rumah sakit harus memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada pelanggan internal, salah satunya yaitu perawat (Kaonang, 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh dari sistem manajemen rumah sakit dapat menentukan tingkat kepuasan perawat ketika bekerja, selain juga dapat ditentukan dari faktor dari dalam diri perawat itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja, dimana perawat yang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya cenderung mempunyai tingkat stres yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan para perawat yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiharti (2016), dimana kepuasan kerja dapat berpengaruh pada stres kerja yang dimiliki oleh perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Krakatau Medika

Cilegon. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gobel (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruangan ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow, dimana stres kerja terjadi pada perawat yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiri dkk., (2015) di RSUD Sanjiwangi Gianyar dimana kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang negatif, dimana pihak rumahsakit berusaha untuk menurunkan stres kerja dengan selalu memberikan cuti kerja, selain itu pelaksanaan olahraga bersama di setiap hari Jumat (Sugiri dkk., 2015).

Kepuasan kerja akan memaksimalkan daya tahan seseorang pada stress, termasuk juga akibat yang ditimbulkan dan juga sebaliknya, yaitu stres yang dihadapi seseorang dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap kerja (Haryanto, 2014). Penghasilan yang didapat dari pekerjaan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja, tempat kerja memberikan gaji yang kurang, pekerja merasa tidak puas. Hal tersebut dapat mengakibatkan stres pada pekerja (Syah, 2016).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawata di RSUD Kalooran Amurang, karena banyak perawat yang merasa tidak puas dengan apa

yang didapatkan dalam bekerja, termasuk di dalamnya beberapa fasilitas yang kurang memadai, dan ada perawat yang tidak puas dengan keterampilan dirinya, dimana faktor-faktor tersebut menyebabkan kurangnya rasa percaya diri perawat dan membuat perawat merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga pada akhirnya mengakibatkan terjadinya stres kerja pada perawat.

Perawat yang memiliki tingkat kepuasan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya tentunya memiliki persepsi yang baik pula terhadap pekerjaan tersebut. Jika pekerjaan dilakukan dengan keyakinan yang baik, akibat dari kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan tersebut, maka tingkat stres akibat kerja yang dimiliki oleh perawat tersebut juga dapat dikendalikan. Persepsi yang dimaksud seperti gaji, kondisi kerja. kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, prestasi, pengakuan dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut dapat membuat kinerja perawat berada pada taraf baik, dengan demikian dapat menekan risiko terjadinya stres akibat kerja pada perawat. Dengan demikian, untuk meminimalisir hal di atas, maka penyedia kerja harus berusaha untuk memperhatikan hak dari pekerja, selain itu kondisi lingkungan kerja, penghargaan kepada pekerja sehingga kejadian stres akibat kerja dapat diminimalisir.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1 Ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja, dimana semakin teratur *shift* kerja perawat pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang maka semakin tidak mengalami stres kerja.
- 2 Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja, dimana semakin puas perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang terhadap pekerjaannya, maka semakin tidak mengalami stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan., dan Pradyanti, A. Y. C. 2015. *Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mardi Waluyo Kota Blitar.* (Online) <https://e-journal.unair.ac.id/JNERS/article/download/19/1105> diakses pada 12 Maret 2020
- Fuada, N., Wahyuni, I., Kurniawan, B. 2017. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang.* Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 5 (5) : (2356-3346)
- Gobel . R. 2014. *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan stres Kerja pada perawat di Ruang ICU dan UGD Datoe Binangbang Kabupaten Bolaang Mongondow.* Manado: Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Sam Ratulangi Manado.
- Haryanto, W., D. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang).* Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- ILO. 2016. *Workplace Stress: A Collective Challenge.* Geneva. Switzerland: ILO Publication.
- Jojang, H. 2015. *Hubungan antara Shift Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Sitti Maryam Manado.* Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Kaonang, M. 2019. *Analisis Kepuasan Kerja Perawat pada Internal Service Quality di Rumah Sakit (Studi RSUD Dr. Soedomo Kabupaten Trenggalek).* Thesis thesis, Universitas Airlangga.
- Marchelia V. 2014. *Stres Kerja Ditinjau dari Shift pada Karyawan.* Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol 2 (1) : 2301-8267
- Maurits L. S. K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja.* Cetakan Pertama. Asmara Books, Yogyakarta.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Nursalam, Sunanrno, A., Fitriyah, R. 2007. *Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja dan Circadian Rythhm Perawat.* Jurnal Ners. Vol 2. No 2.
- Rhamdani I., dan Wartono M. 2019. *Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat.* Jurnal Biomedika Kesehatan. Vol. 2 No.3 : 104.
- Siska, D., Hendri, S. 2018. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua.* Jurnal Sipatahoenan. Vol 4 (1) : 27-43

- Sucipto, C. D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Edisi Pertama*. Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Sugiri, I., Suardana I. K., Sri, K. M. 2015. Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangank Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar. *Coping Ners Journal*. Vol. 3 No. 3 : 101.
- Syah., Indrawati, E. S. 2016. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Sopir Bus PO (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta*. Jurnal Empati. Vol 5 (3) : 543-548
- Widiharti, L. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *Jurnal Bisnis dan Investasi*. Vol. 2 No. 3.