

# Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung

Tisa.V. L\*, Paul A. T. Kawatu\*, Ricky C. Sondakh\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

## ABSTRAK

Stres kerja banyak dialami oleh tenaga kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan tenaga kerja cenderung mengalami stres kerja yaitu beban kerja yang berlebih. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dialami oleh pekerja memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga menyebabkan terjadinya overstres. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan rancangan penelitian cross sectional study yang dilaksanakan pada bulan Januari-Juni 2017 dan teknik pengambilan sampel menggunakan rancangan cross-sectional study, dan mengambil sampel berjumlah 89 perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah di uji validitasnya. Uji hubungan dengan Spearman  $\alpha = 0,05$ . perawat yang mengalami sangat stres 55 (61,8%), perawat mengalami beban kerja sedang 71 (79,8%) dan perawat mengalami cukup puas 44 (49,4%). Terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di Rumah sakit Umum Daerah Bitung dengan nilai p value 0,000 dan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung dengan Nilai p value 0,011.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja.

## ABSTRACT

Workplace stress is experienced by many workers. One factor that cause workers tend to experience work related stress is excessive workload. Excessive work load experienced by workers require excessive use of energy that can result overstress. The purpose of this study was to understand the relationship of workload and job satisfaction to work stress of nurses at Bitung Regional General Hospital. This study used analytic survey method with cross sectional study design conducted from January until June 2017. Sampling was done using cross-sectional study design, and 89 nurses were selected as sample. The data were collected with questionnaire that had been tested for its validity. Correlation test was carried out with Spearman test at  $\alpha = 0.05$ . The study revealed that 55 (61,8%), nurses suffering stress at work, 71 (79,8%) nurse experiencing moderate workload and 44 (49,4%). nurses with job dissatisfaction. There was correlation of work load to work stress of nurses at Bitung Regional General Hospital ( $p = 0.000$ ) and there was correlation of job satisfaction to work stress of nurses at Bitung Regional General Hospital ( $p = 0.011$ ).

**Keywords:** Workload, job satisfaction, work stress.

## PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja dituntut untuk melakukan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut *America Society of Saftety and Engineering* (ASSE) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berkaitan dengan lingkungan dan situasikerja merupakan suatu bidang kegiatan yang bertujuan untuk mencegah semua jenis

kecelakaan (Widayana dan Wiratmaja, 2014). Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempatan baik jasmani maupun rohani, dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. unsur yang ada dalam keselamatan dan kesehatan

kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi (Sucipto, 2014). Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilakukan di seluruh tempat kerja termasuk di Rumah Sakit.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika jenis pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan (NIOSH, 2008). Menurut Sopiah (2008), kerja adalah sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, dan perilaku yang dapat menimbulkan rasa menantang atau mengancam kesehatan seseorang. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang diartikan oleh pekerja sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan streskerja (Waluyo, 2015).

*National Institute for Occupational safety and Health* (NIOSH, 2008) menyatakan bahwa stres kerja telah lama menjadi perhatian dalam industri kesehatan dan dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa petugas kesehatan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya (Anonim, 2008). Stres kerja juga dapat mengakibatkan kelelahan kerja, menurunnya absensi kerja, menjadi faktor pekerja untuk berhenti kerja, mengurangi kepuasan pasien, dan kesalahan pada diagnosis

pasien (NIOSH, 2008). Hasil penelitian pada tahun 2011 dari *American Nurses Association* (ANA) di dapatkan bahwa stres merupakan salah satu dari masalah keselamatan dan kesehatan kerja (Anonim, 2008).

Menurut Cooper, C.L dalam model stres dalam pekerjaan serta Cartwright (1995), dijelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres akibat kerja adalah faktor intrinsik pekerjaan berupa tuntutan fisik (kebisingan, pencahayaan, suhu, desain stasiun kerja yang tidak ergonomis, hygiene) dan tuntutan tugas (shift kerja, beban kerja), faktor peran individu dalam organisasi kerja (konflik peran dan ketaksaan peran), faktor pengembangan karier, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur dan iklim organisasi, faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, faktor karakteristik individu (kepribadian, kecakapan, umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pernikahan). Stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan prestasi kerja, sedangkan stres kerja yang tinggi ataupun rendah malah justru akan menurunkan prestasi kerja.

Salah satu faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan stres kerja (Munandar, 2008). Peneliti yang

dilakukan oleh Nedy Tooy (2015) dengan judul Hubungan antara beban kerja reward dengan stres kerja pada perawat di Poliklinik BLU. RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandau Kota Manado menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan hasil 66,2% perawat memiliki beban kerja sangat tinggi dan 39,4% yang mengalami keadaan cukup stres.

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaan. Pernyataan ini pernah diteliti oleh Pawatte (2013) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Supervisi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat, ada pengaruh yang negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja. Didukung juga oleh penelitian Muntiyani (2012) dengan Analisis "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja sosial

(subyektif), beban kerja mental (subyektif) terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu kepuasan kerja (Mundar, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional berupa perasaan yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan kerja akan dirasakan pekerja setelah membandingkan apa yang telah dikerjakan dengan hasil maupun imbalan yang akan diterima pekerja. Jika secara emosional pekerja merasa puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas (Sopiah, 2008). Hasil penelitian yang diteliti Gobel (2014) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruangan ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow menggunakan uji *Chi-Square* di dapatkan hasil bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja, dimana berdasarkan hasil analisis bivariatdarivariabel kepuasan kerja, stres kerja pada perawat yang kurang puas adalah paling banyak mengalami stres kerja yaitu 80% responden. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sugiri (2015) pada perawat di ruang nakuala RSUD Sanjiwani Gianyar dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* didapatkan hasil bahwa ada

hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan hubungan korelasi kearah negatif dan sedang. Berdasarkan hasil analisis bivariat di dapatkan hasil ada 10 responden (53%) perawat dengan tingkat stres sedang dan 9 (47%) dengan tingkat stres rendah, sedangkan ada 11 responden (58%) dengan tingkat kepuasan tinggi dan 8 responden (42%) dengan tingkat kepuasan sedang. Dan disimpulkan kerja di ruangan nakuala RSUD Sanjiwani Gianyar.

Rumah Sakit Umum Daerah Bitung merupakan rumah sakit swasta dan merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang terletak dipusat Kota Manembonembo dan dengan demikian tenaga kerja perawat sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung menunjukkan bahwa tenaga perawat yang bekerja di ruangan Instalasi Gawat Darurat (IGD), Instalasi Rawat Darurat Obsigyn (IRDO) dan ruang rawat inap masih kurang.

Berdasarkan hasil penjelasan tersebut terlihat bahwa kurangnya jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang: “Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat, Obstetri dan

Ginokologi (IRDO) Dan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bitung”.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian kuantitatif yang digunakan metode observasional analitik. Desain yang digunakan adalah *cross sectional* study (potong lintang) untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung pada bulan Januari – Juni 2018.

### Analisis Univariat

#### Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.

Umur	n	%
21-30 Tahun	56	62,9
31-40 Tahun	20	22,5
41-50 Tahun	11	12,4
51-60 Tahun	2	2,2
Total	89	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 tahun lebih banyak yaitu 56 Orang (62,9 %) dibandingkan dengan umur 31-40 tahun sebanyak 20 Orang (22,5 %) dan umur 41-50 tahun sebanyak 11 orang (12,4 %) dan 51-60 tahun sebanyak 2 Orang (2,2 %).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

### Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin. karakteristik responden berdasarkan umur disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	8	9,0
Perempuan	81	91,0
Total	89	100

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden perawat perempuan lebih banyak yaitu 81 orang (91,0%) dibandingkan dengan responden perawat laki-laki yaitu 8 Orang (9,0 %). Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Tabel 3.

### Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	n	%
D3 Keperawatan	22	24,7
S1 Keperawatan	52	58,4
D3 Kebidanan	13	14,6
D4 Kebidanan	2	2,2
Total	89	100

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 keperawatan sebanyak 22 orang (24,7 %), S1

keperawatan sebanyak 52 orang (58,4 %). D3 kebidanan sebanyak 13 orang (14,6 %), serta D4 kebidanan sebanyak 2 orang (2,2 %). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

### Masa Kerja

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	n	%
1-8 Tahun	74	83,1
9-16 Tahun	14	15,7
17-24 Tahun	1	1,1
Total	89	100

Dari tabel 4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-8 tahun yaitu: sebanyak 74 orang (83,1 %), masa kerja 9-16 tahun sebanyak 14 Orang (15,7 %), masa kerja 17-24 tahun sebanyak 1 orang (1,1 %).

Distribusi frekuensi Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bitung berdasarkan kategori Beban Kerja dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Distribusi Kategori Responden Mengenai Beban Kerja

Kategori	n	%
Ringan	8	9,0
Sedang	71	79,8
Tinggi	10	11,2
Total	89	100

Kategori beban kerja dibagi menjadi tiga yaitu beban kerja ringan, sedang, berat. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat kategori responden mengenai beban

kerja terbanyak terdapat pada kategori beban kerja ringan yaitu berjumlah 8 responden (9,0%), beban kerja sedang berjumlah 71 responden (79,8%) sedangkan untuk kategori tinggi yaitu 10 responden (11,2%).

Distribusi frekuensi Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bitung berdasarkan kategori kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 8. Distribusi Kategori Responden Mengenai Kepuasan Kerja.

Kategori	n	%
Puas	2	2,2
Cukup Puas	44	49,4
Tidak Puas	43	48,3
Total	89	100

Kategori motivasi dibagi menjadi tiga yaitu puas, cukup puas, tidak puas. Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat kategori responden mengenai motivasi terbanyak terdapat pada kategori Puas yaitu berjumlah 2 responden (2,2%), Cukup Puas berjumlah 44 responden (49,4%), sedangkan untuk kategori Tidak Puas yaitu 43 responden (48,3%).

Tabel 11 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja.

Beban	Stres				Total	Koefisien Korelasi (r)	p value
	Sangat Stres		Cukup Stres				
	n	%	n	%			
Rendah	0	0,0	8	14,5	8	9,0	0,425 0,00
Sedang	25	73,5	46	83,6	71	79,8	
Tinggi	9	26,5	1	1,8	10	11,2	
Jumlah	34	38,2	55	61,8	89	100	

Distribusi frekuensi Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bitung berdasarkan kategori Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10. Distribusi Kategori Responden Stres kerja

Kategori	n	%
Sangat Stres	55	61,8
Cukup Stres	34	38,2
Total	89	100

Kategori stres kerja dibagi menjadi dua yaitu Kurang Stres dan Cukup Stres. Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat kategori responden mengenai stres kerja terbanyak terdapat pada kategori Cukup stres yaitu berjumlah 34 responden (38,2%), sedangkan untuk kategori Sangat stres yaitu 55 responden (61,8%).

### Analisis Bivariat

#### Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah sakit Umum Bitung dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11 menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja renda dan merasa sangat stres berjumlah 25 orang (73,5%), responden yang miliki beban keraja rendah dan merasaa cukup stres berjumlah 8 orang (14,5%). Responden yang memiliki beban kerja tinggi dan merasa sangat stres berjumlah 9 Orang (26,5%), responden yang memiliki beban kerja rendah dan merasa cukup stres berjumlah 8 orang (614,5%), dan responden yangt memiliki beban kerja sedang dan merasa cukup stres berjumlah 46 orang (83,6%), responden yang memiliki beban kerja tinggi dan merasa cukup stres berjumlah 1 orang (1,8%). Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan

stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. Hasil ini berdasarkan pada uji *spermaen* di dapatkan *p* value sebesar 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), koefisien korelasi berada pada tingkat hubungan sedang. Nilai *p* value (0,00) lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

### Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Kepuasan	Stres				Total	<i>Koefisien Korelasi</i> <i>r</i> <i>p value</i>		
	Sangat Stres		Cukup Stres					
	n	%	n	%				n
Puas	0	0,0	2	3,6	2	2,2	0,267	0,011
Cukup Puas	12	35,3	32	58,2	44	49,4		
Tidak Puas	22	64,7	21	38,2	43	48,3		
Jumlah	34	38,2	55	61,8	89	100		

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang merasa tidak puas dan sangat Stres berjumlah 22 orang (64,7%), responden yang merasa Puas dan Cukup Stres berjumlah 2 Orang (3,6%). Responden yang merasa Cukup Puas dan merasa Sangat Stres berjumlah 12 orang

(35,3%), responden yang merasa tidak Puas dan merasa Cukup Stres berjumlah 21 orang (38,2%), dan responden yang merasa puas dan sangat stres berjumlah 0 Orang (0,0%), dan responden yang merasa cukup Puas dan Cukup Stres berjumlah 32 orang (58,2%). Hasil

penelitian pada tabel yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. Hasil ini didasarkan pada uji *spermaen* di dapat *p* value sebesar 0,018 dengan nilai  $\alpha = 0,08$  ( $p < 0,05$ ), koefisien korelasi berada pada tingkat hubungan kuat. Nilai *p* value (0,008) lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Perawat yang bekerja di Sakit Umum Daerah Bitung 61,8% mengalami cukup stres pekerjaan.
2. Perawat yang bekerja di Sakit Umum Daerah Bitung 79,8 % mengalami beban kerja sedang.
3. Perawat yang bekerja di Sakit Umum Daerah Bitung 49,4% merasa cukup puas pekerjaan.
4. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bitung.
5. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres

kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bitung.

### **SARAN**

1. Bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Bitung
  - a. Pihak rumah sakit berupaya menurunkan derajat stres kerja perawat pelaksana berada pada standar kurang stres dan cukup stres dengan cara mengetahui penyebab munculnya stres kerja terutama yang berasal dari dalam organisasi rumah sakit itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit secara berkesinambungan.
  - b. Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Misalnya dalam pembagian jam kerja (shift) yang dinamis dan teratur guna menghindari kejenuhan dalam mengurangi beban bekerja. Menghindari pemberian beban kerja yang berlebihan kepada setiap perawat, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara sesama perawat, memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan perawat dalam pelaksanaan tugas



sehari-hari sehingga hal ini dapat menggali potensi perawat dalam meningkatkan kesejahteraan yang akan membawa pada kepuasan dalam kerja.

## 2. Bagi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung

- a. untuk dapat memahami setiap kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit sehingga prosedur yang ada dapat berjalan berkesinambungan.
- b. mampu bersikap dewasa dan selalu berpijak pada realita yang ada dalam menghadapi segala kesulitan, hambatan atau permasalahan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dimaksud agar perawat mampu menghindarkan diri dari kemungkinan munculnya stres kerja yang berlebihan yang pada akhirnya bisa merugikan diri sendiri dan pihak rumah sakit.
- c. Perlunya manajemen diri sehingga apabila perawat dengan beban kerja yang tinggi maka stres kerja perawat dapat dikendalikan secara efektif dan tidak mengganggu kinerja

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya perlu dilakukan peneliti mengenai beban kerja perawat di rumah sakit lainnya selain di rumah sakit umum daerah Bitung yang dihubungkan dengan stres kerja ataupun kepuasan kerja.
- b. Meninjau lebih jauh sumber-sumber yang menjadi penyebab munculnya stres kerja pada perawat di rumah sakit dalam rangka peningkatan kualitas serta kompetensi dari sumber daya manusia perawat rumah sakit itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2008. *Exposure to Stress*. National Institute for Occupational Safety and Health.
- Gobel . R. 2014. faktor-faktor yang Berhubungan Dengan stres Kerja pada perawat di Ruang ICU dan UGD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. Manado: Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Sam Ratulangi Manado
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pawatte (2013) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Supervisi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C BLU RSUP

- Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado.  
([fkm.unsrat.ac.id/wp-content/.../2013/11/GUSWAN-DY-PAWATTE-091511205.pdf](http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/.../2013/11/GUSWAN-DY-PAWATTE-091511205.pdf))
- Sucipto, 2014, *Keseamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Sopiah 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta ANDI OFFSET.
- Sugiri, I. M. 2015. *Hubungan Beban kerja, Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruangan Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar*. Denpasar: Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.  
(<http://erepo.unud.ac.id/17392/1/1102106047-Cover.pdf>)  
diakses 10 JULI 2017
- Tooy, N. 2015. *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Reward Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Poliklinik BLU. RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado*. Manado: Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Widayana I, Wiratmaja I, 2014. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Waluyo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: PT. Indeks