

Jurnal Keperawatan

Volume 13 Nomor 1, Maret 2021 e-ISSN 2549-8118; p-ISSN 2085-1049 http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan

GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT NON PNS DI PUSKESMAS

Henny Yulianita*, Diki Kurniawan, Hendrawati, Maria Komariah

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran, Kampus Universitas Padjadjaran Gedung. L1 Lt. 2, Jl. Raya Bandung - Sumedang No.KM. 21, Hegarmanah, Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363, Indonesia *h.yulianita@unpad.ac.id

ABSTRAK

Puskesmas memiliki tenaga kesehatan yang didominasi perawat dalam memberikan pelayanan. Sebagian besar perawat yang bekerja masih berstatus non PNS. Jumlah perawat Non PNS yang banyak di Puskesmas digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga perawat yang masih kurang dalam pelayanan. Hal ini dilakukan karena rekruitmen perawat PNS sulit dan melalui proses yang lama, sedangkan kebutuhan akan tenaga perawat sudah mendesak. Setiap tahun sebelum perpanjangan kontrak, dilakukan penilaian terhadap perawat non PNS, jika performa kurang baik maka perawat tersebut rentan akan kehilangan pekerjaan. Status non PNS pada perawat tersebut menyebabkan adanya resiko terjadinya ketidakpastian kerja bagi perawat. Keadaan ini juga dapat mencetuskan timbulnya stres pada perawat non PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkatan stres kerja pada perawat non PNS di Puskesmas Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian yaitu 580 perawat non PNS. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling, dengan sampel 96 perawat non PNS. Instrumen menggunakan kuisioner stres standar DASS yang dimodifikasi oleh Setiowati, uji validitas diperoleh r = 0.434> 0.300 dinyatakan valid dan reliabilitas 0.808> 0.6. Hasil penelitian secara umum 87,5% responden mengalami stres sedang. Berdasarkan masing-masing aspek, 93,8% responden mengalami stres fisiologis tingkat sedang, dengan pernyataan frekuensi pernapasan meningkat selama bekerja dan jantung berdebar-debar. 88,5% responden mengalami stres psikologis tingkat sedang, dilihat dari pernyataan responden merasa bosan dan merasa tidak puas selama bekerja. 89,6% responden memiliki tingkat stres perilaku sedang, dengan pernyataan mereka merasa gelisah di tempat kerja, meningkatnya ketidakhadiran dan pekerjaan yang sulit. Kesimpulannya bahwa perawat non PNS di puskesmas mengalami stres dalam kategori sedang dilihat dari aspek fisiologis, psikis dan perilaku.

Kata kunci: perawat non PNS; puskesmas; stres kerja

AN OVERVIEW OF WORK STRESS ON NON CIVIL SERVANT NURSES IN PUBLIC HEALTH CENTRE

ABSTRACT

Public Health Center have health workers who are dominated by nurses in providing services. Most of the nurses who work are still non civil servants. The large number of non-civil servant nurses in community health centers is used to meet the needs of nurses who are still lacking in service. This is done because the recruitment of civil servant nurses is difficult and goes through a long process, while the need for nurses is urgent. Every year before contract extension, an assessment of non-civil servant nurses is carried out, if their performance is not good enough, the nurse is vulnerable to losing their job. The non-civil servant status of these nurses causes a risk of job uncertainty for nurses. This situation can also trigger stress on non-civil servant nurses. This study aims to obtain a description of the level of work stress on non-civil servant nurses at the Garut District Health Center. This study used descriptive quantitative method. The population in the study was 580 non civil servant nurses. The sampling technique was purposive sampling, with a sample of 96 non-civil servant nurses. The instrument used was a standardized DASS stress questionnaire modified by Setiowati, the validity test obtained r = 0.434 > 0.300 was declared valid and reliability 0.808 > 0.6. The results of the study in general, 87.5% of respondents experienced moderate stress. Based on the

each aspect, 93,8% of respondents experienced moderate level of physiological stress, with statement that the frequency of breathing increased during work and heart palpitations. 88,5% of respondents experienced moderate level of psychological stress, seen from respondents' statements that they felt bored and were dissatisfied while working. 89,6% of respondents have a moderate level of behavioral stress, with statements that they feel restless at work, increased absenteeism and difficult work. The conclusion of this study that non civil servants nurses in the public health center experienced stress in the moderate category. The conclusion is that non civil servant nurses at the health center experience stress in the moderate category seen from the physiological, psychological and behavioral aspects.

Keywords: non civil servants nurse; public health centre; work stress

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS), menyatakan bahwa sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional. Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah puskesmas sebanyak 1,069 yang tersebar di beberapa kabupaten dan kota (Kementrian Kesehatan RI, 2018). Menurut data dari Dinkes Garut, daerah Kabupaten Garut sendiri memiliki 67 puskesmas dengan jumlah perawat keseluruhan 932 orang dengan jumlah perawat PNS sebanyak 352 orang dan perawat non PNS 580 orang. Jumlah perawat Non PNS yang banyak di Puskesmas digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga perawat yang masih kurang dalam pelayanan. Masalah ini timbul disebabkan karena sulitnya rekruitmen tenaga perawat PNS dan melalui proses yang panjang, sedangkan kebutuhan akan tambahan tenaga perawat sudah sangat mendesak.

Puskesmas yang paling banyak dengan jumlah perawat non PNS tertinggi di kabupaten Garut adalah Puskesmas Pameungpeuk (29 orang), Limbangan (19 orang) bayongbong (17 orang), cibatu (17 orang) dan cikajang (14 orang) (Dinkes, 2018). Status perawat non PNS di instansi pemerintah yaitu Puskesmas menyebabkan risiko timbulnya job insecurity pada perawat tersebut (Wulandari dkk, 2017). Perawat non PNS lebih rentan kehilangan pekerjaannya, sehingga perawat non PNS dituntut untuk memiliki performa yang tinggi dan tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaanya. Setiap tahun sebelum perpanjangan kontrak, dilakukan penilaian terhadap perawat non PNS mengenai asuhan keperawatan dan kelengkapan dokumentasi selama bekerja (Wulandari dkk, 2017). Bila performa perawat non PNS tidak sesuai target kinerja, kemungkinan besar kontrak kerja mereka tidak diperpanjang.

Keberadaan tenaga kerja non PNS masih menimbulkan banyak problem karena pemerintah belum bisa memberikan jaminan pengangkatan tenaga non PNS menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena terbentur dengan anggaran (Saputro, 2014). Pegawai yang diangkat dengan perjanjian kontrak kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini tanpa adanya tunjangan pensiun (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja merupakan sebagai sumber atau stressor kerja yang dapat menyebabkan reaksi pada individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2007, dalam Wulandari 2012). Menurut penelitian Setyowati (2014) bahwa stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gambaran tingkatan stres kerja perawat non PNS di Kabupaten Garut.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Variabel penelitian yaitu stres kerja perawat non PNS. Definisi Operasional penelitian ini yaitu stres kerja perawat non PNS yaitu Suatu kondisi yang dapat menyebabkan gangguan akibat pekerjaan yang dialami oleh perawat non PNS di Puskesmas Kabupaten Garut, terhadap respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Populasi pada penelitian ini yaitu semua perawat non PNS yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Garut berada didaerah maupun di kota, yaitu sebanyak 580 orang perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan *purposive sampling*.

Adapun kriteria inklusi adalah Puskesmas yang memiliki perawat non PNS tertinggi di kabupaten Garut adalah Puskesmas Puskesmas Pameungpeuk (29 orang), Limbangan (19 orang) bayongbong (17 orang), cibatu (17 orang) dan cikajang (14 orang). Perawat non PNS bersedia menjadi responden, tidak sedang izin atau cuti. Sampel berjumlah 96 orang perawat non PNS. Sedangkan kriteria eksklusinya yaitu perawat PNS, perawat di luar Puskesmas yang diteliti. Instrumen pada penelitian ini yaitu kuesioner baku DASS yang telah dikembangkan oleh Setyowati (2014), terdiri dari 15 pernyataan yang berkaitan dengan aspek Fisiologis 5 pernyataan, psikologis 5 pernyataan dan perilaku 5 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Uji validitas dan reliabilitas instrumen telah dilakukan oleh Setyowati (2014) dengan hasil uji validitas diperoleh r = 0,434 > 0.300 disimpulkan valid dan reliabilitas 0,808 > 0,6, dengan demikian instrumen reliabel.

Tahap pengumpulan data yaitu peneliti menggunakan google form, yaitu fomulir yang diisi melalui komputer atau telepon selular karena untuk menjaga penyebaran covid. Meminta bantuan pada petugas Puskesmas dengan seijin kepala Puskesmas untuk menyebarkan google form tersebut ke perawat non PNS. Bagi responden yang bersedia, diminta untuk menandatangani *informed consent*. Peneliti terlebih dahulu memberi penjelasan cara mengisi kuesioner. Apabila pengisian kuesioner telah selesai, peneliti mengumpulkan kuesioner, kemudian peneliti menghimpun data melalui komputer dan memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner agar dapat berlanjut ke proses pengolahan data. Analisa Univariat dilakukan terhadap variabel penelitian ini berupa distribusi frekuensi dan prosentase stres pada setiap kategori penelitian (Berat, Sedang dan Ringan). Analisa data menggunakan program komputer untuk mengolah data kuesioner yang telah di isi responden. Hasil penelitian dibuat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan interpretasi data.

HASIL

Adapun sampel penelitian ini berjumlah 96 perawat non PNS yang hampir sebagian responden (43,8%) berumur 26 - 30 tahun. Sebagian besar responden (68,6%) berjenis kelamin perempuan dan (71,9%) memiliki masa kerja > 5 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkatan Stres Kerja Perawat non PNS (n = 96)

Variabel	Tingkatan Stres	Frekuensi (f)	Persentase(%)
Tingkat stress kerja	Berat	8	8,3
	Sedang	84	87,5
	Ringan	4	8,5

Tabel 1 menampilkan tingkatan stres kerja pada perawat non PNS menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (87,5%) mengalami stres tingkat sedang.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Analisa Item Dimensi Stres Fisiologi Perawat non PNS
(n=96)

	` '		
Sub Variabel	Tingkatan Stres	f	%
Domain stress	Berat	4	4,2
Fisiologis	Sedang	90	93,8
_	Ringan	2	2,1

Tabel 2 menampilkan stres kerja perawat non PNS berdasarkan dimensi stres fisiologi, menunjukkan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 90 orang (93,8%) mengalami stres fisiologi pada tingkatan sedang (skor 8-15). Responden paling banyak bermasalah pada item pernyataan kuesioner, yaitu merasa frekuensi pernafasan meningkat saat bekerja dan jantung berdebar-debar saat bekerja.

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Analisa Item Dimensi Stres Psikologi Perawat Non PNS
(n=96)

Sub Variabel	Tingkatan Stress	f	%
Domain stres Psikologi	Berat	7	7,3
	Sedang	85	88,5
	Ringan	4	4,2

Tabel 3 menampilkan stres kerja perawat non PNS berdasarkan dimensi stres psikologi, menunjukkan hampir seluruh responden sebanyak 85 orang (88,5%) mengalami stres psikologi tingkatan sedang (skor 8-15). Responden paling banyak bermasalah pada item pernyataan kuesioner, yaitu merasa tidak puas saat bekerja dan merasa bosan saat bekerja.

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Analisa Item Dimensi Stres Perilaku Perawat Non PNS (n=96)

Sub Variabel	Tingkatan Stres	f	%
Domain stres Perilaku	Berat	6	6,3
	Sedang	86	89,6
	Ringan	4	4,2

Tabel 4 menampilkan stres kerja perawat non PNS berdasarkan dimensi stres perilaku, menunjukan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 86 orang (89,6%) mengalami stres perilaku tingkatan sedang (skor 8-15). Responden paling banyak bermasalah pada item pernyataan kuesioner merasa gelisah pada saat bekerja, merasa tingkat absensi meningkat, dan menunda pekerjaan yang sulit.

PEMBAHASAN

Perempuan dan laki-laki memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi stres. Sejalan dengan hasil penelitian Zulmiasari (2017) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat perempuan memiliki stres kerja lebih tinggi dibandingkan pada perawat laki-laki. Masalah ini disebabkan karena perawat perempuan berperan ganda sebagai ibu rumah tangga dalam mengurus keluarga, juga bertanggung jawab terhadap pasien dan pekerjaannya. Perempuan lebih banyak melalui pendekatan perasaan dalam menjalani dan menyelesaikan suatu masalah dibandingkan dengan laki-laki yang lebih menggunakan logika dalam menghadapi masalah (Aiska, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian Wichert (2012) menemukan bahwa kaum pria cenderung mengatasi stres yang dialaminya dengan melakukan perubahan pada perilaku, seperti merokok, minum alkohol, obat-obatan, dll, sedangkan kaum wanita cenderung mengatasi stres yang alaminya dengan melakukan perubahan pada emosional. Sehingga laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik ketika mengalami stres. Adapun kaum wanita cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis. Demikian juga faktor umur semakin tua akan mempengaruhi tingkatan stres dan masa bekerja yang semakin lama mempengaruhi tingkatan stres tersebut (Harigopal, 2011).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa stres tingkat sedang pada hampir seluruh responden (87,5%). Sunyoto (2012) mengatakan stres merupakan konsekuensi pada setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan dampak psikologis, fisik dan perilaku yang berlebihan pada seseorang. Stres pada tingkatan sedang akan terjadi lebih lama, dimulai dari beberapa jam sampai dengan beberapa hari. Respon akibat tingkatan stres ini ditemukan gangguan pada lambung dan usus seperti maag, buang air besar tidak teratur, ketegangan pada otot, gangguan pola tidur, perubahan siklus haid, kemampuan daya konsentrasi dan daya ingat mengalami penurunan. Contoh pemicu stresor yang menyebabkan stres tingkatan sedang adalah kesepakatan yang belum tuntas, beban kerja yang berlebihan, harapan mendapatkan pekerjaan baru, dan anggota keluarga yang pergi dalam rentang waktu yang lama (Priyoto, 2014).

Stres kerja dapat dinyatakan sebagai sumber atau stressor kerja yang dapat menyebabkan reaksi pada individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2007, dalam Wulandari 2012). Stres kerja dikategorikan jika seseorang mengalami stres dan melibatkan pihak organisasi tempat dimana orang tersebut bekerja, setiap komponen dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja, bergantung dari persepsi tenaga kerja tersebut terhadap lingkungannya, apabila tenaga kerja ini merasakan adanya stres atau tidak (Fraser, 2011).

Stres mungkin timbul pada perawat non PNS diantaranya karena harapan dan keinginan belum terpenuhi, seperti faktor status pegawai yang belum ada kepastian menyebabkan peningkatan beban psikologis pada individu, juga hubungannya dengan masa depan dan tunjangan hari tua. Begitu juga tugas dan tanggung jawab yang seimbang dengan PNS dan terkadang lebih, sehingga kondisi ini dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan dalam bekerja yang menyebabkan stres. Hal ini sejalan dengan penelitian Rana (2020) yang menemukan adanya hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan dan tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Upaya untuk mengatasi stres kerja adalah berusaha berkomunikasi dengan baik di semua tingkat. Komunikasi adalah salah satu cara terbaik bagi perawat untuk menurunkan stres kerja, sebaiknya berkomunikasi dengan pasien, rekan kerja, dokter atau anggota lain dari tim kesehatan. Rutin olahraga secara teratur dan konsumsi nutrisi yang baik (Park, 2018).

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 90 orang (93,8%) mengalami stres fisiologi tingkat sedang. Sejalan dengan hasil penelitian Nastiti (2017) yang menunjukan bahwa ada hubungan yang bermakna antara stres kerja terhadap kejadian nyeri kepala. Selye (2011) menyebut bahwa reaksi untuk pertahanan secara umum pada fisik seseorang karena adanya stres yaitu dengan memberi tanggapan atau respon atas rangsangan yang ada, kemudian membangun respon tersebut untuk menjaga pertahanan diri dengan menyesuaikan tekanan berupa pengalihan permasalahan secara positif secara bertahap dengan mengadaptasi permasalahan melalui penyesuaian pertahanan diri. Upaya mengatasi stres fisiologi dapat dilakukan melalui teknik masase untuk merelaksasikan kelompok otot

yang tegang tersebut. Dengan Teknik masase akan membantu melancarkan aliran darah ke seluruh tubuh, sehingga kebutuhan darah disetiap organ tubuh tercukupi. Mengatur pola makan yang sehat dan bergizi, menjaga kesegaran jasmani, latihan pernapasan, latihan relaksasi, melakukan kegiatan yang menyenangkan, rekreasi, menjalani hubungan yang harmonis, menghindari kebiasaan yang buruk, merencanakan kegiatan rutin, merawat tanaman dan hewan, menyediakan waktu untuk diri sendiri (keluarga), menghindari diri dalam kesepian (Robert, 2011).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 85 orang (88,5%) mengalami stres psikologi tingkat sedang. Stress yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja adalah dampak psikologis paling minimal dan riil dari stress. Namun stress juga dapat timbul pada berbagai kondisi psikologis lainnya, seperti ketegangan, murung, cemas, jengkel, menurunnya kepuasan kerja, kejenuhan dan sikap yang suka menghindari pekerjaan (Robbins, 2011).

Kepuasan dan perasaan tidak puas berdasarkan harapan dan kenyataan yang diterima responden saat ini yang belum sesuai dengan keinginannya. Adanya harapan dengan kenyataan yang belum sesuai ini menjadikan perawat menjadi stres. Adanya perbedaan diantara harapan dan keadaan riil menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga berdampak pada munculnya stres. Muncul stres pada individu, antara lain: perasaan cemas atas hasil yang dicapai, aktivitas yang tidak seimbang, tekanan dari diri sendiri, suatu kondisi ketidakpastian, rasa bersalah, kondisi emosional, dan kondisi sosial ekonomi (Richard, 2012).

Suwatno dan Priansa (2013) menjelaskan faktor-faktor penyebab dari stres kerja perawat yaitu : beban kerja, terbatasnya waktu, supervisi, tanggung jawab yang tidak jelas yaitu kebingungan peran dan konflik peran. Stres timbul mana kala tugas atau beban kerja terlalu banyak tapi tidak sebanding dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Menurut Steinhoff (2015) penanganan stres dengan gangguan kondisi psikologis, perlu strategi mengatasi dan respon stres dengan mekanisme koping.

Berdasarkan tabel 4 menunjukan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 86 orang (89,6%) mengalami stres perilaku tingkat sedang. Dampak stres terhadap perilaku adalah menunda dan menghindari pekerjaan, absen dari pekerjaan, menurunnya performa kerja dan produktivitas, kesulitan memberi ide yang kreatif dan inovatif, meningkatnya konsumsi minuman keras dan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, gangguan tidur, perilaku makan yang tidak wajar (kebanyakan) sebagai pelampiasan yang mengarah ke obesitas, perilaku makan yang tidak wajar (kekurangan) sebagai danpak penarikan diri dan penurunan berat badan secara drastis, kemungkinan perpaduan dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya kecenderungan munculnya perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan ceroboh dan berjudi, meningkatnya agresivitas, vandalism, dan kriminalitas, menurunnya kualitas (Robbins, 2011).

Banyak gejala stres lainnya yang menjelma juga dalam bentuk perilaku, seperti: perasaan bingung, cemas, sedih, kesal, salah persepsi, tak berdaya, pasrah, gelisah, gagal, kurang percaya diri, putus asa, susah konsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain (Siagian, 2012). Setiap orang mempunyai batasan toleransi terhadap situasi stres. Tingkatan stres yang dapat dikendalikan oleh seseorang sebelum perasaan stres itu terjadi disebut sebagai ambang stres. Pada orang tertentu akan mudah sekali merasa sedih atau kecewa karena perihal yang kecil namun

sebaliknya, beberapa orang justru bersikap dingin, tidak peduli, tenang, dan santai. (Robbins & Judge, 2007, dalam Wulandari 2012). Penanganan stres pada perawat perlu dilakukan secara dini, yaitu melakukan teknik relaksasi (relaxation) dan meditasi yang merupakan suatu metode menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli bertujuan menurunkan ketegangan melalui latihan melemaskan otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan ahli atau terapis yang akan membantu individu untuk menegangkan dan melemaskan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap (Asiah, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, gambaran stres kerja perawat non PNS di Kabupaten Garut berada pada stres tingkat sedang. Bila dilihat dari dimensi stres fisiologis, stres psikologis dan stres perilaku menunjukan hampir seluruh responden berada pada kategori stres tingkat sedang pada tiap-tiap dimensi. Perlu penanganan stres pada perawat non PNS di Puskesmas melalui pelatihan manajemen stres, melakukan koping dalam mengatasi stres, memodifikasi lingkungan kerja, mengadakan kegiatan olah raga secara rutin, melakukan rotasi ruangan secara rutin selama 6 bulan sekali, mengadakan rekreasi serta berupaya menenangkan diri, melakukan relaksasi, dan melakukan kegiatan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiska, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Ghrasia. Yogyakarta. Tesis. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Akbar, S., & Pasinringi. (2018). Gambaran kepuasan pasien terhadap pelaksanaan komunikasi terapeutik perawat di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji. Makassar. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Departemen Kesehatan R.I. (2014). *Acuan pedoman penyelenggara pelayanan kesehatan*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Surwono Prawirohardjo.
- Handayani, L. (2009). Peran tenaga kesehatan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan Puskesmas. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. doi: 10.22435/bpsk.v13i1jan.2752.
- Hadi, N. (2011). Corporate social responsibility. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ivancevich, J.M., & Ganster, D.C. (2014). *Job stress: from theory to suggestion*. New York: Taylor & Francis.
- Kementrian Kesehatan R.I. (2018). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018
- Nurkholifah, S. (2016). *Gambaran tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa DR. Amino Gondohutomo*. Semarang. Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Nursalam. (2014). Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Perry, & Potter, P. A. (2010). Fundamental keperawatan: konsep, proses, dan praktik.

- Jakarta: Salemba Medika.
- Priyoto, (2014). Konsep manajemen stres. Yogyakarta: Nuha Medika
- Robbins, S. P. (2011). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga,
- Saputra, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Journal Ilmu Pemerintahan*.
- Setyowati, U. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada. Purworejo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Siagian, P. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, S. E. (2010). *Manajemen kesehatan teori dan praktik di Puskesmas*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta: CAPS (Center for Akademic Publishing Service)
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Swanburg, R. C. (2010). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Jakarta: EGC.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wawan, & Dewi. (2010). *Teori dan pengukuran pengetahuan, sikap dan perilaku manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Wulandari, R. K. (2017). Pengaruh pemberian terapi tertawa terhadap tingkat stress pelajar SMA program full day school di SMA Muhammadiyah 1 Klaten. Skripsi. Stikes Muhammadiyah Klaten. Tidak Dipublikasikan.
- Zulmiasari, & Muin, M. (2017). Gambaran tingkat stres kerja pada perawat dipusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Kota Semarang. *Jurnal Jurusan Keperawatan*.