

ANALISIS FAKTOR STRES KERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

Samino¹, Nurhalina Sari¹, Kiki Karlina²

ABSTRAK

Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Tingginya beban kerja kerja perawat menyebabkan tingginya stres kerja pada perawat. Tujuan penelitian diketahui hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpersonal dan kepribadian dengan stres kerja.

Desain penelitian *cross sectional*, dengan 116 orang perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017. Analisis menggunakan uji *chi square*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tuntutan peran terhadap stres kerja pada perawat ($p=0,047$), dan kepribadian ($p=0,040$) dengan stres kerja pada perawat. Sedangkan tidak ada hubungan tuntutan tugas (0,241) dan tuntutan antarpersonal ($p=0,927$) dengan stres kerja. Disimpulkan bahwa variabel tuntutan peran dan kepribadian merupakan faktor stres kerja pada perawat. Sedangkan variabel tuntutan tugas dan antarpersonal tidak terbukti sebagai penyebab stres kerja perawat. Disarankan bagi kepala ruangan untuk melakukan *breifing* secara rutin agar mengurangi stres kerja perawat.

KataKunci: Faktor stres kerja, perawat

PENDAHULUAN

Dalam tahapan pembangunan nasional menuju era industrialisasi di bidang jasa rumah sakit yang perlu diperhatikan adalah sektor sumber daya manusia karena merupakan tulang punggung bagi industri jasa tersebut. Untuk dapat menghasilkan kontribusi yang baik maka sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik. Kualitas kerja yang menjadi harapan dan tuntutan rumah sakit dapat meningkatkan beban kerja yang berlebih bagi tenaga kerja. Jika hal ini tidak menjadi perhatian khusus maka akan beresiko terhadap meningkatkan stres di lingkungan kerja yang akan menurunkan produktivitas (Harton, 2007).

Stres kerja merupakan masalah yang sering dijumpai serta menjadi perhatian di bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Masalah yang dialami pekerja dapat menghasilkan ketidakstabilan psikologis dan mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan "model stres kerja dan kesehatan" dari

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), berbagai stressor di lingkungan kerja dapat menimbulkan reaksi psikis, fisiologis dan perilaku yang dapat mempengaruhi kesehatan (Hawari, 2001).

Menurut *World Health Organization* (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai "penyakit abad 20". *The American Institute of Stres* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Laporan lainnya dari *Attitude in American Workplace VII* menyatakan 80% pekerja merasakan stres di pekerjaan mereka dan separuh membutuhkan bantuan untuk mengatasinya. Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stres telah mengambil bagian sebanyak tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan.

1) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

2) RSUD Abdoel Moeloek

The American Institute of Stress

memperkirakan bahwa selama tahun

2001, masalah stres telah merugikan organisasi \$300 miliar dari segi penggantian biaya perawatan, kompensasi para pekerja, absensi dan tingkat keluar masuk tenaga kerja. Biaya perawatan kesehatan hampir 50% lebih besar untuk para pekerja yang mengalami stres tingkat tinggi dalam pekerjaan mereka.

Data survei *Self-reported Work-related Illness* (SWI) dalam *European Agency For Safety and Health at Work* (2009) pada 2004 menunjukkan bahwa perawat memiliki prevalensi stres tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sunaryo (2004) menunjukkan bahwa dua pertiga, atau 67% dari kepala perawat dan supervisor perawat dilaporkan mengalami stres kerja yang tinggi dari pekerjaan pelayanan kesehatan. Bahkan ketika pengaruh luar pekerjaan diperhitungkan, perawat dan dokter secara signifikan lebih mungkin untuk terkena stres kerja yang tinggi dari semua petugas kesehatan lainnya.

Data yang diperoleh dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para kerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen dalam negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60 sampai 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres.

Berbagai gejala yang muncul dalam stres tentunya ditimbulkan oleh berbagai sebab. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal/individu (Robbin & Judge, 2011). Faktor lingkungan terkait dengan siklus bisnis yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik juga dapat memicu stres serta perubahan teknologi menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan. Faktor organisasional dari berbagai penyebab stres antara lain tekanan untuk menghindari kesalahan

atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor tersebut mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran serta tuntutan antarpribadi. Serta faktor personal/individual penyebab individual mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan yang melekat dalam diri seseorang.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2006), yang dikutip Supawati (2015), menyatakan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Abdul Moeleok merupakan rumah sakit rujukan tertinggi di Provinsi Lampung, pada tanggal 6 Maret 2016 RSUD Hi. Abdul Moeloek Lulus Akreditasi Tingkat Lengkap 16 pelayanan sesuai dengan yang tertuang pada SK Dinkes Provinsi Lampung Nomor 445/2616/III.03.3/XII/2011.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi dan kepribadian dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hi. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian survey analitik dengan rancangan *cross sectional*, bertempat di ruang rawat inap RSUD Hi. Abdul Moeloek Bandar Lampung, dilaksanakan Juli-Agustus 2017. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap, dengan sampel 116. Analisis data dengan *Chi square* dengan derajat kepercayaan 95%.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja rendah sebanyak 69 responden

(59,5%) dan yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 47 responden (40,5%). Sedangkan sebagian besar responden pada tuntutan tugas tidak membebani dalam pekerjaannya sebanyak 68 responden (58,6%) dan membebani sebanyak 48 responden (41,4%). Pada variabel tuntutan peran sebagian besar mengalami tuntutan sebanyak 89 responden (76,7%) dan tidak ada tuntutan peran sebanyak 27 responden (23,3%). Pada variabel tuntutan antarpersonal sebagian besar responden mengalami tuntutan antarpersonal sebanyak 66 responden (56,9%) dan tidak ada sebanyak 50 responden (43,1%). Sedangkan pada variabel kepribadian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berkepribadian tipe A sebanyak 78 responden (67,2%) dan berkepribadian tipe B sebanyak 38 responden (32,8%).

Uji Bivariat

Tabel 2

Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017

Variabel	Stres kerja		p	OR (CI 95%)
	Rendah	Tinggi		
Tuntutan Tugas				
• Tidak membebani	44 (46,7%)	24 (35,5%)	0,241	1,687 (0,794-3,586)
• Membebani	25 (52,1%)	23 (47,9%)		
Tuntutan Peran				
• Tidak ada	21 (77,8%)	6 (22,2%)	0,047	2,990 (1,102-8,114)
• Ada	48 (53,9%)	41 (46,1%)		
Tuntutan Antarpersonal				
• Ada	40 (60,6%)	26 (39,4%)	0,927	1,114 (0,527-2,353)
• Tidak ada	29 (58,5%)	21 (42,0%)		
Kepribadian				
• Kepribadian tipe A	52 (66,7%)	26 (33,3%)	0,040	2,316 (1,602-5,048)
• Kepribadian tipe B	17 (44,7%)	21 (55,3%)		

Hubungan stress kerja dengan tuntutan tugas

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat diketahui bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017, terdapat 68 responden mempunyai tuntutan tugas kerja yang

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inapdi RSUD Hi. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017

Variabel	Jumlah	%
Stres Kerja		
• Stres Rendah	69	59,5
• Stres Tinggi	47	40,5
Tuntutan Tugas		
• Tidak Membebani <32	68	58,6
• Membebani ≥32	48	41,4
Tuntutan Peran		
• Tidak ada <32	27	23,3
• Ada ≥32	89	76,7
Tuntutan Antarpersonal		
• Ada <29	66	56,9
• Tidak Ada ≥29	50	43,1
Kepribadian		
• Kepribadian tipe A <32	78	67,2
• Kepribadian tipe B ≥32	38	32,8

baik, dimana 44 responden (64,7%) mengalami stres kerja rendah, dan 24 responden (35,3%) responden yang mengalami stres kerja tinggi, sedangkan terdapat 48 responden yang mempunyai tuntutan tugas kerja yang kurang baik dimana 25 responden (52,1%)

mengalami stres kerja rendah, dan 23 responden (47,9%) mengalami stres kerja tinggi. Berdasarkan uji statistik, didapatkan $p=0,241$ artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreny (2015), analisis faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kondisi pada pekerjaan yaitu sebanyak 44 responden (72,4%).

Tuntutan tugas adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan, sebagai contoh bekerja diruangan yang terlalu sesak atau dilokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres, serta dengan semakin pentingnya pelayanan kesehatan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres (Robbins & Judge, 2011).

Dimana hal ini menunjukkan bahwa pada tuntutan tugas yang terjadi pada ruangan rawat inap di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek sudah baik serta dilihat dari desain pekerjaan individual, kondisi kerja yang sudah baik serta tata letak fisik pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan membuat perawat bekerja lebih profesional, karena hal ini tidak terdapat hubungan yang terjadi pada tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat.

Hubungan stress kerjadengan tuntutanperan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017, terdapat 27 responden yang tidak mengalami beban kerja dalam pekerjaannya, dimana 21 responden (77,8%) mengalami stres kerja rendah, dan 6 responden (22,2%) responden

yang mengalami stres kerja tinggi, sedangkan terdapat 89 responden yang mengalami tuntutan peran dimana 48 responden (53,9%) mengalami stres kerja rendah, dan 41 responden (46,1%) mengalami stres kerja tinggi.

Berdasarkan uji statistik, didapatkan $p=0,047$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017, dengan nilai OR 2,990 yang artinya responden yang mengalami tuntutan peran mempunyai peluang 2,990 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermalia (2014) bahwa perawat di rumah sakit Natar Medika sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebesar 37 orang perawat (71,1%) dan sebanyak 15 orang perawat (28,9%) mengalami stres kerja berat. Hasil didapatkan ada hubungan yang signifikan antara tuntutan peran dengan stres kerja perawat sebanyak 38 perawat (73,9%) dengan nilai OR 10,800 dengan stres kerja perawat.

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai peran dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan (Robbins & Judge, 2011).

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka menurut peneliti tuntutan peran pekerjaan yang dialami oleh perawat disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis), adanya suatu kondisi yang menekan keadaan psikis dalam mencapai sesuatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang, serta harus selalu beban kerja yang berlebih yang diberikan oleh perawat, tekanan atau desakan waktu pekerjaan, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,

wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, serta terdapat ambiguitas peranan atau perintah yang tidak jelas yang diberikan oleh atasan dan terdapat tuntutan-tuntutan yang harus dilaksanakan oleh perawat tersebut, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian yaitu Sebanyak 27 responden yang tidak mengalami tuntutan peran dalam pekerjaannya, dimana 21 responden (77,8%) mengalami stres kerja rendah, dan 6 responden (22,2%) responden yang mengalami stres kerja tinggi, sedangkan terdapat 89 responden yang mengalami tuntutan peran dimana 48 responden (53,9%) mengalami stres kerja rendah, dan 41 responden (46,1%) mengalami stres kerja tinggi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan yang terjadi pada tuntutan peran dengan stres kerja perawat.

Hubungan stress kerja dengan tuntutan antarpersonal

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017, terdapat 66 responden mengalami tidak mengalami tuntutan antarpersonal dalam pekerjaannya, dimana 40 responden (60,6%) mengalami stres kerja rendah, dan 26 responden (39,4%) responden yang mengalami stres kerja tinggi, sedangkan terdapat 50 responden yang mengalami tuntutan antarpersonal dalam pekerjaannya dimana 29 responden (58,0%) mengalami stres kerja rendah, dan 21 responden (42,0%) mengalami stres kerja tinggi.

Berdasarkan uji statistik, didapatkan $p=0,927$ artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan antarpersonal dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatini mengenai analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di rawat inap RSUD Rumah Sakit Umum Meuraxa kota Banda Aceh, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antarpersonal dengan stres kerja ($p=0,032$), dengan

nilai $OR= 2,345$.

Tuntutan antarpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Anantara lain tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi (Robbins & Judge, 2011).

Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan antarpersonal pada perawat dirawat inap sebagian besar sudah baik karena komunikasi antara petugas yang terjaga sehingga perawat selalu saling memberikan dukungan serta bekerja sama antara satu sama lain dalam menjalankan pekerjaannya, serta selalu menjalin hubungan yang baik dan sebagian besar petugas yang terdapat diruang rawat inap tersebut selalu memperluas jaringan dukungan sosial yang berhubungan dengan banyak rekan kerja, selalu saling dapat membantu memecahkan masalah yang dialami dalam setiap permasalahan asuhan keperawatan.

Hubungan stress kerjadengan kepribadian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2017, terdapat 75 responden yang mempunyai kepribadian tipe A, dimana 50 responden (66,7%) mengalami stres kerja rendah, dan 25 responden (33,3%) responden yang mengalami stres kerja tinggi, sedangkan terdapat 41 responden yang mempunyai kepribadian tipe B dimana 19 responden (46,3%) mengalami stres kerja rendah, dan 22 responden (53,7%) mengalami stres kerja tinggi.

Berdasarkan uji statistik, didapatkan $p=0,040$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2017, dengan nilai $OR 2,316$ yang artinya responden pada kepribadian mempunyai peluang 2,316 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aiska (2014), mengenai analisis faktor yang

berpengaruh pada tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Grahasia Yogyakarta dengan hasil penelitian pada variabel kepribadian tipe A sebanyak (79,6%) dengan (*OR*.2,979), kepribadian tipe B (0,42%).

Kepribadian merupakan faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu. Para ahli menggolongkan tipe manusia menjadi tipe A dan tipe B. Tipe A adalah individu sebagai pekerja keras, ambisius, dan tidak punya waktu untuk melakukan semua kegiatan yang diinginkannya. Tipe B adalah individu yang rileks, fleksibel dan kurang memperhatikan yang menyulitkan. Orang tipe A adalah orang yang paling berpeluang untuk lebih stres dan mengalami serangan jantung. Jika tipe A beresiko untuk stres dan tipe B adalah sangat santai dan kurang rasa tanggungjawab (Saam & Wahyuni, 2012).

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka menurut peneliti hubungan kepribadian dengan stres kerja memberikan pengaruh terhadap terjadinya stres kerja terutama pada kepribadian tipe A, karena kepribadian tipe ini memiliki perilaku dan sikap mental serta kurang lebih menilai diri sendiri secara realistis, kurang dapat mengontrol emosi, kurang mampu dalam penerimaan sosial, serta kurang mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku dilingkungannya, kurang mampu menjaga keseimbangan antara bekerja dan bermain serta kurang mampu memupuk pemikiran positif pada setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga kepribadian tipe A lebih rentan untuk terkena stres, yang dapat dilihat dari hasil penelitian diatas yang menunjukkan sebagian besar perawat lebih berkepribadian Tipe A sebanyak 75 responden (64,7%) serta terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja yang dialami oleh perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja rendah. Variabel tuntutan peran dan

kepribadian mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat, sedangkan variabel tuntutan tugas dan tuntutan antarpersonal tidak berhubungan dengan stres kerja. Disarankan bagi kepala ruangan untuk melakukan *briefing* secara rutin agar mengurangi stres kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiska, (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Grahasia Yogyakarta*. Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Anggreny, (2013). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Islam Siti Khadijah Palembang 2013*, Jurnal, STIK BINAHUSADA, Palembang.
- Ermalia, Fitri, (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan 2014*, Universitas Malahayati.
- Hartono, (2007). *Stres dan Stroke*, Kanisius, Yogyakarta.
- Hawari, Dadang, (2001). *Manajemen Stres, cemas dan depresi*, FKUI, Jakarta.
- Lemeshow, Hosmer Jr., Klar, K. Lwanga, (1997), *Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*, Bulak Sumur, Yogyakarta, Indonesia.
- Notoatmodjo, (2010). *Metodologi penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., A. Judge Timothy (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba, Jakarta.
- Saam M.S., Wahyuni, (2012). *Psikologi Keperawatan*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Sunaryo, (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*, Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Suparwati, (2015). *Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Rawat Inap Dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015*, Naskah Publikasi, Aisyiyah, Yogyakarta.
- Dinkes Provinsi Lampung, 2011, SK Kepala Dinas Kesehatan, Nomor 445/2616/III.03.3/XII/2011.

