

Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang

Faisal Kurniawan Agas Sakti¹, Fauzan Muttaqien², Jesi Irwanto³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email: faisalaga99@gmail.com¹

Email: fauzanmuttaqien99@gmail.com²

Email: jesyrwanto@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 3

Nomor 3

Bulan Maret

Tahun 2021

Halaman 234-239

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menangani masalah seperti pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer maupun tenaga kerja yang lainnya maka dari itu perusahaan atau instansi harus bertanggung jawab untuk memelihara kualitas dan kuantitas kehidupan kerja agar bisa berkontribusi optimal untuk perusahaan atau instansi maupun organisasi dan kelompok. Demikian dengan sumber daya manusia selalu berhubungan dengan kinerja dalam organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Selanjutnya, untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di ambil dari para perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Dalam penentuan sampel menggunakan simple random sampling yakni purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 80 responden. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. sedangkan variabel beban kerjajadik memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stress, Beban Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Human Resource Management is the most important factor in dealing with problems such as in the scope of employees, employees, workers, managers and other workers, therefore the company or agency must be responsible for maintaining the quality and quantity of work life in order to contribute optimally to the company. or agencies or organizations and groups. Likewise, human resources are always related to performance in the organization. This study aims to determine the effect of stress and workload on the performance of nurses at RSUD Dr. HARYOTO, Lumajang Regency. Furthermore, to find out which variables have the most influence on the performance of nurses at RSUD Dr. HARYOTO, Lumajang Regency. The method used in this research is quantitative. The data obtained in this study were taken from the nurses of RSUD Dr. HARYOTO, Lumajang Regency. In determining the sample using simple random sampling, namely purposive sampling with the number of respondents as many as 80 respondents. The data obtained by distributing questionnaires were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The test results in this study indicate that the stress variable is able to have a significant positive impact on performance. while the workload variable does not have a significant positive impact on performance.

Keywords: Stress, Workload and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi tertentu untuk mencapai tujuan. Fredriyan Satya Muda, Nurul Ummi, (2017) menerangkan Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menangani masalah seperti pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer maupun tenaga kerja yang lainnya maka dari itu perusahaan harus bertanggung jawab untuk memelihara kualitas dan kuantitas kehidupan kerja agar bisa berkontribusi optimal untuk perusahaan maupun organisasi dan kelompok. Kesehatan merupakan hak asasi setiap manusia. *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) merupakan infeksi saluran nafas yang ditimbulkan oleh virus SARS-CoV-2. Ditularkan melalui kontak fisik erat khususnya saluran pernafasan dan juga bisa melalui partikel zat di udara serta memegang mulut atau hidung tanpa mencuci tangan terlebih dahulu (Coronavirus et al., 2020). Perawat sebagai tenaga kesehatan yang professional terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan di masa wabah COVID-19 (WHO, 2020). Laporan awal menunjukkan bahwa infeksi COVID-19 kepada perawat lebih tinggi daripada saat pandemi SARS (Kedokteran et al., 2020). Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto Kabupaten Lumajang adalah Rumah Sakit Terbesar di Kabupaten Lumajang termasuk Rumah Sakit rujukan dan tempat isolasi para pasien COVID-19 yang ada di daerah Kabupaten Lumajang serta mempunyai banyak tenaga kesehatan dan perawat professional dalam bidangnya yang beralamatkan di Jl. Jendral Ahmad Yani No.5, Tompokersan, Lumajang. (Tjiabrata, 2017) berpendapat akibat dari meningkatnya Beban kerja ialah timbulnya emosi perawat yang tak sesuai harapan pasien.

Kinerja merupakan ekspresi potensi diri seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan hasil kerja sebagai wujud dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Dr. Salahuddin, 2017). Sebuah perusahaan atau instansi harus bisa mengatasi semua masalah seperti Stress dan Beban Kerja yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya Kinerja karyawan atau perawat khususnya dimasa wabah COVID-19.

Beban kerja yang terjadi pada perawat RSUD DR. HARYOTO berdampak pada emosi yang tidak stabil, kelelahan kerja dan tidak tepatnya tupoksi perawat pada tempatnya seperti mengerjakan administrasi apalagi disaat wabah COVID-19. Keputusan Permendagri Nomor : KEP/12/P.MENDAGRI/2/2008 (Kementerian Dalam Negeri, 2008) menyatakan Beban Kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan kutipan tersebut bisa diartikan bahwa Beban Kerja merupakan tupoksi rata-rata dari masing-masing pekerjaan dan jabatan yang dihitung dalam jangka waktu tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulastri (2020) dan Evi Sofiana, dkk (2002) yang mengatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf.

Stress sebagai suatu perasaan menekan atau tertekan yang berasal dari luar diri seseorang. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress merupakan suatu tanggapan berbeda dari setiap individu yang memiliki konsekuensi atau peristiwa kepada mental (psikologi) dan fisik yang berlebih yang membuat tak nyaman dalam menjalankan aktifitas sehari-hari (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018). Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulastri (2020), Octavia Nataria, dkk (2018), Tri Wartini (2017), Evi Sofiana, dkk (2020) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Aron F Polakitang, dkk (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari sini bisa dilihat bahwa SDM Tenaga Kesehatan atau Perawat sudah banyak berguguran berjuang di garda terdepan untuk penanganan COVID-19. Tak heran jika melihat suatu Puskesmas atau Rumah Sakit yang perawatnya selalu sibuk dari satu ruangan ke ruangan yang lain, rela tidak pulang demi kesehatan keluarga dirumah, jam istirahat pun dibatasi karena tuntutan pekerjaan selain itu juga selalu ada kekhawatiran tertular virus COVID-19 kepada sesama perawat melalui pasien dan takutnya menular ke keluarga yang ada dirumah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis yang pertama yaitu tidak terdapat pengaruh stress secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh Stress dan Beban Kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Dengan adanya hipotesis tersebut maka tujuan untuk mengetahui pengaruh Stress dan Beban Kerja terhadap Kinerja perawat RSUD DR. HARYOTO Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal yakni yang berhubungan sebab akibat. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah RSUD DR. HARYOTO Jalan Jenderal Ahmad Yani no.5, Tompokersan, Lumajang. Adapun sebagai objek dalam penelitian ini adalah variabel independen (X_1) stress dan (X_2) beban kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja. data yang digunakan dalam penelitian ini seperti data daftar Rumah Sakit yang mempunyai SDM Tenaga Kesehatan dan Perawat yang bagus dan menjadikan sebagai Rumah Sakit rujukan dan Rumah Sakit terbesar di Kabupaten Lumajang. Populasi perawat di lingkungan RSUD DR. HARYOTO \pm 270 orang perawat dan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar 80 orang yang merupakan perawat PNS dan perawat non PNS. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random*

sampling. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan tingkat signifikansi $>0,05$. Hasil pengujian normalitas data di peroleh *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,250, dari keseluruhan memiliki tingkat signifikansi $0,088 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda. Selanjutnya, uji heterokedastisitas menggunakan metode *Scatter Plot* dengan kriteria jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, semacam titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka teridentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola atau gelombang yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta
1 (Constant)		21,033	1,488	
Stress		-,146	0,086	-,189
Beban Kerja		0,176	0,083	0,234

Sumber Data : Data Primer 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21.033 + -.146X_1 + 0.176X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *constant* sebesar 21.033 menunjukkan bahwa nilai kinerja akan sama dengan 21.033 jika nilai dari variabel stress (X_1) dan beban kerja (X_2) sama dengan 0.
- Koefisien variabel stress (X_1) sebesar -.146 (negatif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) stress akan menaikkan kinerja sebesar -.146 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel stress akan menurunkan kinerja sebesar -.146.
- Koefisien variabel beban kerja (X_2) sebesar 0.176 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel beban kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0.176 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel beban kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0.176.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk membuktikan apakah variabel independen itu independen Berpengaruh terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015: 22).

- Hasil uji t pada variabel stress (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1.710$ dengan signifikansi 0.091. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0.05 diperoleh t_{tabel} sebesar ± 1.990 . Ini berarti $t_{hitung} (-1.710) < t_{tabel} (1.990)$, yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan tingkat signifikansi 0.091 yang berada di atas signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa stress tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang.
- Hasil uji t pada variabel beban kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.114$ dengan signifikansi 0.038. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0.05 diperoleh t_{tabel} sebesar ± 1.990 . Ini berarti $t_{hitung} (2.114) > t_{tabel} (1.990)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0.038 yang berada di bawah batas signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu stress (X_1) dan beban kerja (X_2) yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} = 3,219$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0.05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0.000 yang jauh berada di bawah batas signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stress dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dari persamaan diatas apabila $R^2 = 1$ atau mendekati 1 akan semakin baik garis regresi dan sebaliknya apabila mendekati 0 maka garis regresi dapat dikatakan kurang baik. (Gujarati, 2012 :172). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0.077. Hal ini berarti 7.7% kinerja pegawai pada RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang dapat dijelaskan oleh stress dan beban kerja. Sedangkan sisanya yaitu 92.3% kinerja pegawai pada RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti prestasi, budaya organisasi, komitmen, kepemimpinan dan sebagainya yang bersumber dari penelitian dahulu dan artikel yang relevan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang karena perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang memiliki tingkat stress yang rendah dan memiliki kinerja yang baik serta telah mengelola stress dengan baik diantaranya dari organisasi yang telah menciptakan kinerja dan rekan kerja yang nyaman, sehingga tidak mempengaruhi penurunan terhadap kinerja dan semakin nyaman tempat kerja semakin meningkat kinerja perawat. Meskipun stress yang dibebankan tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini ditandai dengan semangatnya para perawat dan mampu mencapai kinerja yang optimal serta bertanggung jawab apalagi disaat ini peran perawat sangatlah penting dalam masa pandemi Covid-19 karena itu perawat dalam bekerja menangani pasien maupun pasien Covid-19 sudah sangat baik serta giat sehingga kinerja meningkat. Tekanan kerja tergantung pada masalah yang dihadapi individu, ada individu mereka yang bahkan tertantang untuk berbuat lebih ketika beban kerja terlalu berat mencapai tujuan lebih aktif dan rajin, jadi mereka yang tidak merasakan tekanan pekerjaan, tetapi bekerja lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Kepribadian yang memperlakukan kondisi dan situasi membuat perawat lebih mudah beradaptasi. Perawat tipe A adalah orang yang giat dan kompetitif. Menetapkan standar tinggi dan menempatkan diri di bawah tekanan waktu yang konstan. Perawat tipe B adalah orang yang lebih santai dan tenang (*easygoing*)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Hal ini diukur dengan tiga indikator, yaitu faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga performansi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bertambahnya beban kerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang dapat merasakan bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab atau tantangan yang harus diselesaikan sehingga mempengaruhi kinerja. Jika beban kerja perawat kecil maka perawat akan merasa bosan karena tidak ada tujuan kerja yang harus diselesaikan yang berujung pada turunnya kinerja pegawai.

Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

hasil penelitian bahwa stress dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang karena perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang memiliki tingkat stress kerja yang rendah tetapi memiliki beban kerja yang sangat berat dan tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan keuletan perawat dalam menangani pasien dengan gejala positif Covid-19 dan keseriusan perawat dalam mengambil tindakan anastesi keperawatan tetapi sayangnya jam kerja perawat harus ditambah lagi seiring perkembangan kasus Covid-19 dan banyak pasien Covid-19 yang memerlukan perawatan di RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang dan hal inilah yang menyebabkan beban kerja perawat semakin berat dan dapat menyebabkan penurunan kinerja pada diri perawat tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis stress dan beban kerja terhadap kinerja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda baik menggunakan secara parsial maupun simultan pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil uji hipotesis stress tidak berpengaruh terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang. Stress tidak berpengaruh dikarenakan perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang memiliki tingkat stress yang rendah dan memiliki kinerja yang baik serta memiliki banyak rekan kerja yang nyaman.
- b. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang.
- c. Stress dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. HARYOTO Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang (Vol. 1, Issue 1).
- Andria, K. M. (2011). Dan Pola Makan Dengan Tingkat Hipertensi Putih Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya. 111–117.
- Coronavirus, P., Kegiatan, I., & WHO. (2020). Coronavirus Disease Coronavirus Disease Situation World Health World Health Organization Organization. 19, 1–12.
- Dr. Salahuddin, M. P. (2017). No Title (Ahmad Zayyadi (Ed.)). Pustaka Ilmu. www.pustakailmu.co.id
- Dr. Tun Huseno, SE., M. S. (2016). KINERJA PEGAWAI (M. S. Dr. Tun Huseno, SE. (Ed.); Cetakan 1). Tim MNC Publishing. www.mncpublishing.com
- Eulin Karlina; Rosento. (2020). Manajemen Kinerja (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Fitrianingsih, A., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Studi, P., & Niaga, A. (2016). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. Ilmu Sosial & Ilmu Politik.
- Frediyana Satya Muda, Nurul Umami, N. W. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). 5(2).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8 Un, 180.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). STRESS KERJA (Gabriel (Ed.); Cetakan 1). Semarang University Press.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Bumi Aksara Melayu.
- Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kedokteran, F., Udayana, U., Sakit, R., Daerah, U., & Mandara, B. (2020). Community Of Publishing In Nursing (COPING), P-ISSN 2303-1298, E-ISSN 2715-1980. 155–162.
- Kementerian Dalam Negeri. (2008). Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. 18.
- Kementerian Kesehatan. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
- Kompri. (2020). Manajemen Kinerja (Edisi Pert). Expert.
- Manuhu, E. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Ejournal Keperawatan, 3.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Muttaqien, F., Khasanah, U., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Di Kecamatan Senduro Kabupaten. 2(July), 452–459.
- Priyono. (2014). Stress Kerja.
- SATGAS COVID-19. (2020). Tentang Novel Coronavirus (NCOV).
- Satuan Tugas Penanganan Covid-19. (2020). COVID-19 INDONESIA. 1–105.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Li). PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Kwan Men Yon (Ed.); Buku 2 Edisi). Salemba Empat.
- Siagian. (2013). Manajemen Stress. 301.
- Siregar, S. (2015). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17. Mitra Wacana Media.
- Sudayanti, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Chroma International Bandung.
- Sugiyono. (2015). Variabel Penelitian Dan Penerapan Nya Pada Penelitian. 38.
- Sugiyono. (2018a). Analisis Hipotesis Dalam Penelitian Kuantitatif Dengan Metode SPSS (Edisi 2). Pustaka Ilmu.
- Sugiyono. (2018b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Dan Pengembangan (Cetakan 1). Alfabeta.
- Supriadi, I. (2020). Kerangka Pemikiran Dalam Penelitian Kuantitatif. 20.
- Suwatno Dan Doni Juni Priansa. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis (Cetakan Ke). CV.Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas. UNIBA Press.
- Tjiabrata, T. (2017). Manajemen SDM.
- Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Kedu). Rajawali Press.