



## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS HANDIL BARU

Rusdi<sup>1</sup>, Sumiati<sup>2</sup>, Astik Wijayanti<sup>3</sup>, Edy Mulyono<sup>4</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wiyata Husada

<sup>2</sup> Program Studi D-III Kebidanan STIKES Wiyata Husada

Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id), [sumiati@stikeswhs.ac.id](mailto:sumiati@stikeswhs.ac.id), [astikw39@gmail.com](mailto:astikw39@gmail.com)

### ABSTRAK

**Latar Belakang** : Kondisi stres mengganggu pelaksanaan kerja tenaga kesehatan baik pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap maupun rawat jalan. Puskesmas Handil Baru terdapat tenaga kesehatan sebanyak 43 orang. Berdasarkan observasi pada 10 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui 6 tenaga kesehatan (60%) mengalami stres kerja dan 4 tenaga kesehatan (40%) tidak mengalami stres kerja. **Tujuan** : Untuk mengetahui seberapa besar hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. **Metode** : Desain penelitian ini ialah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru berjumlah 43 orang, berdasarkan rumus sampel penelitian diperoleh sampel sebanyak 39 orang. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman Rank*. **Hasil Penelitian** : Ada korelasi antara hubungan beban kerja dengan tingkat stress pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui signifikan = 0,000 < dari  $\alpha$  0,05 dimana nilai *spearman rank* 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Ada korelasi antara hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stress pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui signifikan = 0,000 < dari  $\alpha$  0,05 dimana nilai *spearman rank* 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat. **Kesimpulan** : Ada hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Stress.

**\*Corresponding Author :**

Rusdi

Program Studi S-1 Keperawatan

STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



## PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. *American National Assosiation for Occupational Health* (ANAHO) tahun 2009 menempatkan kejadian stres kerja pada tenaga kesehatan berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja di dunia (Fuada, 2017).

Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2007 dimana prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 11,6 % (Riskesdas, 2007). Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang (Riskesdas, 2013). Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan

bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres mengalami peningkatan adalah sebesar 19,8% (Riskesdas, 2018).

Margiati dalam Yunus (2011), mengemukakan faktor penyebab stres kerja antara lain faktor intrinsik dalam pekerjaan, termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan tugas salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja yang banyak disertai tuntutan dari pihak keluarga pasien menyebabkan tenaga kesehatan harus selalu bergegas dan terburu-buru dalam melakukan tindakan ketenaga kesehatan. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu tenaga kesehatan menyelesaikan kerjanya dengan baik. Untuk jangka waktu tertentu beban kerja tenaga kesehatan

### **\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan pada tenaga kesehatan (Munandar dalam Saputra, 2014). Kondisi stres kerja menurut Margiati dalam Yunus (2011) juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Melalui gaya kepemimpinan seorang pimpinan tahu bagaimana mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan ketenaga kesehatan yang profesional, langsung dan individual.

Puskesmas Handi Baru yang terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara terdapat jumlah tenaga kesehatan sebanyak 43 orang. Berdasarkan observasi pada 10 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dengan indikator kondisi fisik (jantung berdebar, gangguan pencernaan, frekuensi nafas meningkat, mudah lelah dan ketegangan otot), psikologis (cemas, mudah marah, menurunnya konsentrasi kerja dan menyalahkan diri sendiri) dan perilaku (sering absen dan nafsu makan menurun), diketahui 6 tenaga kesehatan (60%) mengalami

stres kerja dan 4 tenaga kesehatan (40%) tidak mengalami stres kerja.

Hasil wawancara pendahuluan mengenai gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap 6 tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja tersebut, diketahui terdapat 3 tenaga kesehatan yang menyatakan Kepala Puskesmas memberikan pedoman untuk melakukan pekerjaan dan sering memberi perintah untuk melakukan pekerjaan dan 3 tenaga kesehatan menyatakan Kepala Puskesmas memberikan kepercayaan dalam bekerja dan mendorong untuk mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Studi pendahuluan pada bulan Februari 2019 mengenai beban kerja tenaga kesehatan, berdasarkan data jumlah kunjungan tiga tahun terakhir pada tahun 2016 terdapat 32.160 pasien, tahun 2017 menurun menjadi 26.897 pasien dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 27.443 pasien, yang berarti tenaga kesehatan yang berjumlah 43 orang dalam sehari rata-rata menangani 88 pasien. Menurut 6 tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja, terdapat 4 tenaga kesehatan

**\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



yang menyatakan jumlah pasien tersebut tidak sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa berat, sedangkan 2 tenaga kesehatan menyatakan cukup sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa ringan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Stres Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru”.

## **METODE**

Desain penelitian ini ialah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru berjumlah 43 orang, berdasarkan rumus sampel penelitian diperoleh sampel sebanyak 39 orang. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman Rank*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.**

#### **\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saputra (2014), yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri.

Adanya hubungan bermakna bahwa responden dengan beban kerja rendah sehingga tidak mengalami stress. Responden dengan beban kerja tinggi sehingga mengalami stress, hal ini dikarenakan responden dalam melakukan pekerjaan perlu berpikir atau merenung, selalu diharapkan rekan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, waktu yang diberikan untuk melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat dipenuhi, dan sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Menurut Hawari (2010), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang



terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan (Munandar, 2011).

Diketahui beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru sebagian besar ringan. Pegawai setiap harinya bekerja dengan melayani pasien yang memiliki karakteristik yang bervariasi dan berdampak pada kondisi dan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta

memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Serta perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif, yang mana dengan adanya beban kerja tinggi dan stress kerja pegawai dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

### **Hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrachmandiansyah (2016), menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, sehingga pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai sistem prosedur operasional kerja harus lebih diturunkan tingkat stres

#### **\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



kerjanya untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Mamonto (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung.

Responden yang memiliki persepsi tipe kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan, pimpinan menjanjikan imbalan jika perawat dalam bekerja dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan menuruti semua yang kepala ruangan perintahkan, pimpinan memberikan pedoman dalam bekerja, pimpinan akan memberikan sanksi jika bekerja tidak fokus atau terjadi kesalahan, pimpinan melakukan pengawasan secara ketat, pimpinan tidak pernah mengoreksi pekerjaan perawat, jika ada masalah terjadi, pimpinan hanya mengusahakan kejujuran pada bawahannya, pimpinan tidak berusaha mempengaruhi perawat pelaksana dalam bekerja, pimpinan tidak pernah membina perawat pelaksana dalam bekerja dan pimpinan membiarkan pelayanan keperawatan mengalir apa adanya selama tidak terjadi masalah. Sehingga kurang adanya kepercayaan dari pimpinan kepada perawat dalam bekerja. Sehingga perawat kurang mendapatkan arahan dalam bekerja

agar kualitas pelayanan keperawatan lebih baik.

Responden yang memiliki persepsi tipe kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan, perawat dalam bekerja sesuai dengan pedoman yang diberikan pimpinan, termotivasi adanya penghargaan sebagai imbalan jika bekerja dengan baik dan juga takut mendapatkan sanksi jika tidak bekerja dengan baik.

Menurut Ramli dkk (2013) gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa Kepala Puskesmas Handil Baru lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan, tenaga kesehatan sadar membantu pasien merupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan penuh empati dan memberikan jaminan pelayanan yang baik agar pasien cepat sembuh, tenaga kesehatan juga termotivasi adanya penghargaan

**\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



sebagai imbalan jika bekerja dengan baik dan juga takut mendapatkan sanksi jika tidak bekerja dengan baik.

Kepemimpinan transaksional akan lebih berorientasi pada jangka pendek sedangkan kepemimpinan transformasional senantiasa mendorong terciptanya kreativitas pegawai. Kontribusi kreativitas dari pegawai sangat penting artinya dalam terobosan inovasi yang dapat dilakukan instansi. Pimpjian haruslah mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencari sesuatu yang baru bukan hanya berorientasi pada pemecahan masalah. Pimpinan juga haruslah memilih dan mempertahankan pegawai yang kreatif dan mandiri serta memberikan peluang bagi mereka untuk berinovasi.

Untuk itu, disarankan kepada tenaga kesehatan untuk mengurangi stress dengan berbaur dengan rekan kerja saling berbagi cerita. Dalam psikologi sosial, saling berbagi cerita dapat menghilangkan stres. *Sharing* adalah cara yang paling umum untuk melepas stres, bisa mencurahkan pendapat dengan keluarga atau teman yang dipercaya dan menceritakan masalah yang sedang dihadapi, walaupun tidak segera menemukan solusi atau masalah terselesaikan, tetapi dengan hanya didengarkan saja biasanya orang bisa lebih tenang.

**\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, maka dapat diambil kesimpulan distribusi statistik rata-rata beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru yaitu 23,67, distribusi statistik rata-rata gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 12,59, distribusi statistik rata-rata tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 23,62. Ada hubungan yang erat antara beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, diketahui nilai signifikan  $0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$  dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Ada hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, diketahui nilai signifikan  $0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$  dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

## UCAPAN TERIMA KASIH



Terima kasih Pihak Puskesmas Handil Baru yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.

## REFERENSI

- Achmad, Syukriansyah Putra. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Anindita, S. 2016. *Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT. Bank X, Tbk*. Tesis UI. Jakarta.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fattah, N. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*. <http://ngops.blogspot.com/2010/12/dalam-melaksanakan-aktivitas-pemimpin.html>.
- Depkes RI. 2010. *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Direktorat Jendral Pelayanan Medik. Jakarta.
- Fuada, Nadia. 2017. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat kamar bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 5 Nomor 5.
- Gibson, J.L. 2015. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoyo, S. 2010. *Stres pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Haryanti. 2013. *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di IGD RSUD Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan . Volume 1, No. 1.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hawari, D. 2010. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. FK UI. Jakarta.
- Hidayat, A.A. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Media. Surabaya.
- Istiyanto, D. 2013. *Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat ICU/ICCU dan IGD di Rumah Sakit Islam Samarinda*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 2.

### \*Corresponding Author :

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)





- Karima A. 2014. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014*. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Kreitner dan Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kotler, P. 2015. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. PT. Indeks. Jakarta.
- Mamonto. D.N. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung*. Jurnal Keperawatan Volume 1 Nomor 1.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Organisasi*. FK UI. Jakarta.
- Muninjaya, A.A. Gde. 2011. *Manajemen Buku Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran. Jakarta.
- Nasution, H.R. 2015. *Modul Kuliah Psikologi*. Program Pascasarjana. USU. Medan.
- Nurrachmandiansyah. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Skripsi Universitas Jember.
- Pradana, A.E. 2014. *Hubungan Mekanisme Koping dengan Tingkat Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Kebumen*. Skripsi Muhammadiyah. Gombong.
- Prihatini, L.D. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis (Tidak Dipublikasi).
- Ramli dkk. 2013. *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. Universitas Tribhuwana Tunggaladewi. Malang.
- Ratnasari, Maya. 2012. *Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perkemas di Puskesmas*. Tesis UI.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Rini, J. 2010. *Stres Kerja*. [Http://www.teame-psikologi.com/www.google.com/](http://www.teame-psikologi.com/www.google.com/). Diakses tanggal 29 Desember 2015.
- Riskesdas. 2018. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta.
- Robbins, P.S. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 10*. PT. Indeks. Jakarta.
- Saputra, Arif. 2014. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri*. Skripsi Wdya Gama Mahakam Samarinda.

**\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)



- Suparyanto. 2013. *Sekilas Tentang Stress*.  
<http://dr.Suparyanto.blogspot.co.id/2013/05/sekilas-tentang-stress.html>.
- Tjiptono, F. 2018. *Strategi Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedua*. ANDI. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Triani, Dina. 2016. *Hubungan beban kerja tenaga kesehatan dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Skripsi Stikes Muhammadiyah Samarinda.
- Utomo, T.W. 2008. *Analisis Kebutuhan Pegawai*.  
<http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.
- Wasis. 2008. *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Penerbit EGC. Jakarta.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yosianti, M. 2012. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 1.
- Yunus, M. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Unit Laundry RSUD Pasar Rebo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

**\*Corresponding Author :**

Rusdi  
Program Studi S-1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia  
Email : [rusdi@stikeswhs.ac.id](mailto:rusdi@stikeswhs.ac.id)