

---

## HUBUNGAN STRES PEKERJAAN DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RSJ GRHASIA YOGYAKARTA

### *THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND THE BEHAVIOUR CARING IN NURSE OF INPATIENT ROOM IN GRASHIA HOSPITAL, YOGYAKARTA*

---

Info artikel      Diterima: 13 November 2023      Direvisi: 2 Desember 2023      Disetujui: 22 Desember 2023

---

Deasti Nurmaguphita<sup>1</sup>, Nur Farida<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia  
(E-mail penulis korenspondensi: deastinurma@unisayogya.ac.id)

#### ABSTRACT

**Background:** A hospital is a form of health facility, whether it is organized by the government or the community. A hospital aims to carry out basic health efforts or referral health as well as supporting health efforts. Caring behavior is a dominant part of nursing services that can affect the patient's healing process. This caring behavior can change or decrease when a nurse is experiencing a condition that can affect his/her caring behavior. One of the conditions that might affect a nurse's caring behavior is work stress, where work stress is a bad condition that can affect people's conditions during and after work. The study aimed to find out the relationship between work stress and the caring behavior of nurses in the inpatient room of Grhasia Hospital, Yogyakarta.

**Method:** This research is a quantitative correlation study with a cross-sectional time approach. The research respondents consisted of 88 inpatient nurses who were taken based on the implementation of the total sampling technique. Data collection used a questionnaire, then the data were analyzed using the Kendall Tau statistical test method. Most of the respondents, namely 44 nurses (50.0%), had moderate work stress and had caring behavior in the moderate category. The calculation results obtained  $r = 0.738$ , which then shows a strong close relationship; there is a relationship between work stress and nurse caring behavior with  $p < 0.05$ , namely  $p = 0.000$ . There is a relationship between work stress and the caring behavior of inpatient nurses at Grhasia Hospital, Yogyakarta.

**Conclusion:** In the future, hopefully, nurses will maintain and improve individual coping mechanisms so that they do not have a negative impact when work stress is being experienced.

**Keywords:** work stress, caring behaviour

#### ABSTRAK

**Latar belakang:** Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Perilaku caring adalah bagian utama dalam memberikan pelayanan keperawatan yang dapat mempengaruhi proses penyembuhan pasien. Perilaku caring tersebut dapat berubah atau turun disaat perawat tersebut sedang mengalami sebuah kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku caring tersebut. Salah satu kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku caring adalah kondisi stres kerja, dimana stres kerja merupakan kondisi tidak baik yang dapat mempengaruhi kondisi orang saat dan setelah bekerja. Mengatahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku caring perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta.

**Metode penelitian:** jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi dengan pendekatan waktu cross sectional. Responden penelitian terdiri dari 88 perawat ruang rawat inap diambil dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji statistik Kendall Tau.

**Hasil:** Sebagian besar responden memiliki stres kerja sedang yaitu sebanyak 44 perawat (50,0%), dan memiliki perilaku caring sedang sebanyak 44 perawat (50,0%). Didapatkan  $r=0,738$  menunjukkan keeratan hubungan kuat yang berarti terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku caring perawat dengan  $p < 0,05$  yaitu  $p=0,000$ .

**Kesimpulan:** Ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku caring perawat ruang rawat inap di RSJ

Grhasia Yogyakarta. Agar perawat senantiasa menjaga dan meningkatkan mekanisme coping individu sehingga tidak berdampak negatif disaat stres kerja sedang dialami.

**Kata kunci:** stres kerja, perilaku caring

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat, yang fungsinya menyelenggarakan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan kualitas pelayanan rumah sakit yang prima. Kualitas pelayanan rumah sakit di pengaruhi oleh beberapa faktor, yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, 2011)

Perawat sebagai pemberi pelayanan kepada pasien tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya dalam memberikan tindakan keperawatan, tetapi juga diharapkan memiliki kepekaan emosional dalam menghadapi semua pasien yang membutuhkan perawatan sesuai dengan situasi dan kondisi psikologisnya. Pengguna jasa rumah sakit saat ini tidak hanya menuntut kesembuhan, tetapi juga menuntut pelayanan yang cepat, sopan dan ramah, menuntut agar perawat melakukan segalanya (Pieter, 2017). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik dan mental, penggunaan zat berbahaya atau alkohol, absensi dan hilangnya produktivitas kerja. Tempat kerja yang mempromosikan kesehatan mental dan mendukung orang dengan gangguan kesehatan mental lebih mungkin mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan produktivitas, dan mendapatkan keuntungan dari manfaat ekonomi terkait (WHO, 2017).

Hasil penelitian *Health and Safety Executive* (2015) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan tingkat prevalensi 2500.2190 dan 3000 kasus per 100.000 pekerja periode 2011/12, 2013/14/ 2014/15 (Ananda, 2022). Sebuah studi *cross-sectional* yang dilakukan di 3 rumah sakit di wilayah Yangon, Myanmar menunjukkan bahwa 50,2% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Lwin et al., 2015). Studi *cross-sectional* di Taiwan pada tahun 2010 terhadap 775 tenaga profesional menghasilkan informasi bahwa 64,4% pekerja mengalami kecemasan, 33,7% pekerja mengalami mimpi buruk, 44,1% mengalami

iritabilitas, 40,8% pekerja mengalami sakit kepala, 35% pekerja dengan insomnia, dan 41,4% pekerja mengalami gangguan pencernaan (Fakhshanoor & Dewi, 2014).

Gangguan kesehatan jiwa merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi di sekitarnya. Ketidakmampuan menyelesaikan suatu masalah menyebabkan stres yang berlebihan membuat kesehatan mental individu semakin rentan dan akhirnya tekanan dinyatakan sebagai gangguan kesehatan mental. Peningkatan prevalensi gangguan mental emosional usia produktif ditemukan dari 8,1% dengan rata-rata 6,0% pada hasil Riskesdas 2013 menjadi 10% pada hasil Riskesdas 2018 (Siswanto et al., n.d.). Pelayanan pada kesehatan di rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya, perawat merupakan salah satu bagian terpenting sumber daya manusia yang dibutuhkan. Perawat memiliki kewajiban untuk selalu mengobservasi keadaan stabilitas pasien. Selain itu, bagi pekerja sosial seperti perawat, sikap ramah dan sopan harus selalu ditampilkan oleh perawat terutama saat berinteraksi kepada pasien, keluarga pasien maupun rekan kerja (Setiyana, 2013). Pemerintah berharap kasus gangguan jiwa emosional tidak menjadi lebih serius jika masyarakat yang mengalaminya dapat mengatasinya atau berobat sedini mungkin ke pusat layanan kesehatan atau berobat ke tenaga kesehatan yang berkompeten di bidangnya (Wardhani & Paramita, 2016).

Perawat yang bertugas pada shif pagi, siang dan malam masing-masing hanya satu sampai dua perawat sehingga mengalami kesulitan ketika menghadapi pasien jiwa, asuhan keperawatan yang dilakukan cukup berat karena menangani pasien dengan gangguan psikis bukan fisik yang dimana pada saat melakukan komunikasi dengan pasien gangguan jiwa akan lebih sulit dibandingkan pasien umum yang dapat berkomunikasi dengan baik, perawat membutuhkan tempat kerja dengan suasana yang baru, area kerja yang berantakan membuat perawat kadang merasa pusing, serta merasa kurang jelas terhadap apa yang harus ia capai dalam pekerjaannya (Amelia et al., 2019). Kondisi stres kerja pada perawat memiliki pengaruh terhadap produktivitas perawat dalam

memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan RI (2010) (Revalicha, 2014) tentang kepuasan pasien di beberapa rumah sakit menunjukkan bahwa 14% pasien tidak puas dengan pelayanan yang mereka terima.

Perilaku *caring* perawat merupakan bagian penting dan juga proses interpersonal yang meliputi perawatan kesehatan, membangun hubungan saling percaya dan dekat antara pasien dan pemberi perawatan. Perilaku *caring* perawat meliputi menghargai pasien, merasa aman dan meminimalkan kecemasan, komunikasi yang positif dan baik, perawat mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan profesional serta memperhatikan pasien (Abdullah et al., 2017). Staf keperawatan tidak hanya menjadi sumber informasi yang diberikan kepada pasien tetapi juga penting dalam memberikan kenyamanan dan dukungan kepada pasien selama sakit. Akhirnya, perilaku *caring* mencakup berbagai fitur dan tindakan ini dapat berupa kata-kata, pikiran, perasaan, penampilan, tindakan, isyarat, gerakan tubuh, bahasa tubuh, prosedur dan informasi (Mohamed et al., 2018).

Berdasarkan penelitian (Firmansyah et al., 2019) menunjukkan perilaku *caring* perawat sebagian besar 52,1% klien menilai perilaku *caring* perawat cukup. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsi klien terhadap pandangan perawat, sehingga klien menilai perawat dalam perilaku *caring* masih cukup. Perilaku *caring* yang cukup dari pelayanan yang diberikan oleh perawat, klien akan cenderung memiliki persepsi yang baik terhadap perawat.

Penelitian deskriptif di Provinsi Sumatra Utara mendapatkan gambaran tentang perilaku

*caring* perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatra Utara, Medan. Sebanyak 36 responden sampel diambil dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatra Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58,3% responden menunjukkan perilaku *caring* yang cukup, dan 41,7% responden memperlihatkan perilaku *caring* yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien gangguan jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatra Utara, Medan (Khodijah & Marni, 2014).

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian saat ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *survei cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan sampel sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi dengan jumlah 88 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner stres kerja dan Kuesioner perilaku *caring*. Penelitian ini menggunakan skala data ordinal dan ordinal sehingga menggunakan uji statistik *Kendall tau*. Tujuan dari analisa data tersebut untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta

## HASIL

### Karakteristik responden

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan Akhir, Status Perkawinan, Jabatan/Posisi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Responden	Frekuensi	Presentase %
Usia		
25-35	18	20.5
36-46	53	60.2
47-57	17	19.3
Jenis kelamin		
Perempuan	56	63.6
Laki-laki	32	36.4
Masa Kerja		
3 bulan-1 tahun	6	6.8
2-10 tahun	22	25.0
11-20 tahun	47	53.4
21-30 tahun	11	12.5
31-40 tahun	2	2.3

Pendidikan Akhir		
D3	45	51.1
D4	20	22.7
S1	19	21.6
S1 Ners	4	4.5
Status Perkawinan		
Menikah	81	92.0
Belum Menikah	7	8.0
Jabatan / posisi		
Perawat	79	89.8
Kepala Ruang	9	10.2
TOTAL	88	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 perawat (36,4%) dan responden perempuan sebanyak 56 perawat (63,6%). Status perkawinan pada penelitian ini menikah 81 perawat (92,0%) dan 7 perawat (8,0%) belum menikah. Adapun tingkat pendidikan akhir D3 Keperawatan 45 perawat (51,1%), D4 Keperawatan 20 (22,7%), S1 Keperawatan 19 (21,6%), S1 NERS 4 (4,5%). Kemudian untuk jabatan atau posisi

responden pada penelitian ini sebagai kepala ruang 9 perawat (10,2%) dan sebagai perawat pelaksana 79 perawat (89,8%).

### Distribusi Frekuensi Stres Kerja dan Perilaku *Caring*

Distribusi Frekuensi Stres Kerja dan perilaku *caring* Perawat Ruang Rawat Inap di RSJ Grhasia Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Stres Kerja dan Perilaku *Caring***

Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Sedang	44	50.0
Rendah	44	50.0
<b>Perilaku <i>Caring</i></b>		
Sedang	44	50.0
Kurang	44	50.0

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi frekuensi stres kerja perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta menunjukkan bahwa tingkat katagori stres kerja terbanyak adalah tingkat sedang dan rendah sebanyak 44 perawat (50,0%), kemudia tingkat rendah sebanyak 44 perawat (50,0%). Berdasarkan distribusi frekuensi perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta menunjukkan

bahwa tingkat katagori perilaku *caring* terbanyak adalah tingkat sedang dan kurang sebanyak 44 perawat (50,0%), kemudian tingkat kurang sebanyak 44 perawat (50,0%).

### Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Ruang Rawat Inap

Tabulasi silang stres kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta

**Tabel 3. Tabulasi Silang Stres Kerja dan Perilaku *Caring***

Stres kerja	Perilaku <i>caring</i>				Total		P value Kendall Tau	Keeratan Hubungan
	Sedang		kurang		F	%		
	F	%	F	%				
Sedang	44	50.0%	0	0.0%	44	50%	0.000	0.738
Rendah	0	0.0%	44	50.0%	44	50%		

Total	44	50%	44	50.0%	88	100%
-------	----	-----	----	-------	----	------

---

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijabarkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini perawat yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 44 (50,0%) perawat, Perawat yang stres kerja rendah dengan perilaku *caring* pada katagori kurang sebanyak 44 (50,0%) perawat.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji Kendall Tau ( $r$ ) untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogtakarta didapatkan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,738 dengan interpretasi kekuatan ( $r$ ) kuat. Sedangkan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar 0,000 yang artinya apabila  $p < 0,05$  memiliki makna terdapat hubungan. Sehingga bisa disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta.

Menurut (Fajrianti, 2020) salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah tugas, tugas mencakup dalam beban kerja. Beban kerja diruangan tidak selalu menjadi penyebab stres pada perawat, beban kerja akan menjadi sumber stres bila banyaknya beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi perawat. Setiap perawat mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimilikinya (Prihatini, 2019).

Stres kerja yang berat dapat mempengaruhi perilaku *caring* yang dilakukan oleh perawat untuk mengambil keputusan atau bersikap dalam memberikan asuhan keperawatan, oleh karena itu perilaku *caring* yang dilakukan perawat akan menimbulkan kurangnya motivasi dalam melakukan asuhan keperawatan yang akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja dan penurunan

kinerja perawat (Hangewa et al., 2020)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (DESIMA, 2012) adanya hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di ruang intalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Malang, bahwasannya semakin tinggi tingkat stres kerja perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat maka perilaku *caring* yang mereka tunjukkan cenderung semakin kurang baik, begitupun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat stres kerja perawat maka semakin baik perilaku *caring* perawat yang diberikan pada pasien.

Banyak faktor yang mempengaruhi perawat dalam melakukan tindakan *caring* dalam melakukan asuhan keperawatan. Stres kerja atau beban kerja yang berat dapat mempengaruhi seorang perawat untuk mengambil keputusan atau sikap dalam memberikan asuhan keperawatan. Secara umum stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor selain beban kerja, seperti yang disebutkan dalam penelitian (Aini & Purwaningsih, 2018) tentang beban kerja dan perasaan kelelahan menyimpulkan adanya hubungan beban kerja di tempat kerja dengan kelelahan kerja yang merupakan gejala fisik stres kerja, artinya semakin berat kerja di tempat kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja.

Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang dilingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerja. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2017).

Perilaku *caring* yang dilakukan oleh perawat akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi perawat maupun pasien. Keberhasilan membangun hubungan yang baik dengan klien dan membantu klien dalam melewati masa

sakitnya. Hal tersebut bisa menjadi dorongan tersendiri bagi perawat untuk selalu menampilkan perilaku *caring* terhadap pasien (Patricia & Perry, 2011) menyatakan *caring* membantu perawat mengenali intervensi yang baik, dan kemudian menjadi perhatian dan petunjuk untuk memberikan *caring* nantinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan kondisi stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta termasuk katagori sedang yaitu sebanyak 44 perawat (50,0%) dan katagori rendah sebanyak 44 perawat (50,0%). Didapatkan perilaku *caring* perawat di RSJ Grhasia Yogyakarta termasuk katagori sedang yaitu 44 perawat (50,0%) dan katagori kurang sebanyak 44 perawat (50,0%). Ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat ruang rawat inap di RSJ Grhasia Yogyakarta dari nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan *r*-hitung 0,738 (0,51-0,75) yang merupakan tingkat keeratan kuat dengan korelasi positif yang di mana stres kerja yang sedang maka risiko perilaku *caring* semakin kurang.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, S., Kousar, R., Azhar, M., Waqas, A., & Gilani, S. (2017). Nurses' and patients' perception regarding nurse caring behaviors and patients satisfaction in Sir Ganga Ram hospital, Lahore, Pakistan. *International Annals of Medicine*, 1(5), 1–8.
2. Aini, F., & Purwaningsih, P. (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
3. Amelia, A. R., Andyanie, E., & Alifia, A. N. (2019). Gambaran stres kerja pada perawat di ruang rawat inap jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 2, 35–43.
4. Ananda, R. N. (2022). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022*. Stikes Alifah.
5. Depkes, R. I. (2011). Pedoman Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Direktorat Bina Keperawatan, Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik, Departemen Kesehatan RI*.
6. DESIMA, R. (2012). *HUBUNGAN ANTARA TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM MALANG*. University of Muhammadiyah Malang.
7. Fajrianti, G. (2020). Hubungan Tugas Dan Lingkungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 7(2), 71–75.
8. Fakhrianoor, F., & Dewi, S. (2014). Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat di Ruang ICU, ICCU dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 1(1), 10–13.
9. Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. (2019). Perilaku *caring* perawat berdasarkan teori jean watson di ruang rawat inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(1), 33–48.
10. Hangewa, N., Bawotong, J. S., & Katuuk, M. E. (2020). Stres Kerja Dengan Persepsi Perilaku Caring Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 8(1), 59–67.
11. Khodijah, S., & Marni, E. (2014). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(4), 175–179.
12. Lwin, Imwong, M., Lwin, K. M., Win, A. A., Hlaing, T. M., Hlaing, T., Lin, K., Kyaw, M. P., Plewes, K., & Faiz, M. A. (2015). Spread of artemisinin-resistant Plasmodium falciparum in Myanmar: a cross-sectional survey of the K13 molecular marker. *The Lancet Infectious Diseases*, 15(4), 415–421.
13. Mohamed, M. S. M., Abdallah, A. A., Mahran, M. H., & Shalaby, A. M. (2018). Potential alternative treatment of ocular

- bacterial infections by oil derived from *Syzygium aromaticum* flower (Clove). *Current Eye Research*, 43(7), 873–881.
14. Notoatmodjo. (2017). Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan. *Jakarta: Rineka Cipta*, 193.
  15. Patricia, P., & Perry, A. (2011). *Fundamental Keperawatan* (Edisi: 7). In *Jakarta: Salemba Medika*.
  16. Pieter, H. Z. (2017). *Pengantar psikologi dalam keperawatan*. Kencana.
  17. Prihatini, L. D. (2019). *Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang*.
  18. Revalicha, N. S. (2014). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja pada perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
  19. Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 376–396.
  20. Siswanto, S., Mulyana, N., Djunaedi, D., Aryanto, F., Amalia, L., Meilinda, M., Melyana, M., Handayani, N., Ma'ruf, N. A., & Amaliah, N. A. (n.d.). *Metadana Penelitian Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Tahun 2018*. Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.
  21. Wardhani, Y. F., & Paramita, A. (2016). Pelayanan Kesehatan Mental Dalam Hubungannya Dengan Disabilitas dan Gaya Hidup Masyarakat Indonesia (Analisis Lanjut Riskesdas 2007 Dan 2013). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 19(1), 99–107.
  22. WHO. (2017). *Global diffusion of eHealth: making universal health coverage achievable: report of the third global survey on eHealth*. World Health Organization.