

## **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA DAERAH (RSJ) PROVINSI JAMBI TAHUN 2023**

**Angga Ramadhana Putra<sup>1)\*</sup>, Zulfina Adriani<sup>2)</sup> dan Rachman Sjarief<sup>3)</sup>**

Universitas Jambi<sup>1,2)</sup>, Universitas Pembangunan Jaya<sup>3)</sup>  
Email : anggaramadhana1212@gmail.com\*, zulfina\_adriani@unja.ac.id.

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan data yang penelitian yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi sebanyak 77 responden yang merupakan perawat di RSJ Daerah Provinsi Jambi yang menangani pasien dengan gangguan jiwa. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis menggunakan Software SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.03 dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.*

**Kata Kunci :** *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat*

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of work stress and the work environment on the performance of Regional Mental Hospital (RSJ) Nurses in Jambi Province in 2023. This research is quantitative in nature and the research data used is primary and secondary data. The population and sample are nurses at the Jambi Regional Mental Hospital, 77 respondents who are nurses at the Jambi Province Regional Mental Hospital who treat patients with mental disorders. Data collection was carried out using Validity and Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing using SPSS Software. The research results show that there is an influence between work stress on the performance of nurses at the Regional Mental Hospital (RSJD) Jambi Province with a significance of 0.03 and there is an influence between the work environment on the performance of nurses at the Regional Mental Hospital (RSJD) Jambi Province with a significance of 0.000.*

**Keywords:** *Job Stress, Work Environment, Nurse Performance*

### **1. PENDAHULUAN.**

Stres kerja salah satu faktor yang akan menentukan kinerja perawat pada suatu rumah sakit. Danang (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan (Mangkunegara, 2013).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan urgensi dari stres kerja dan lingkungan kerja diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023 ”

## **2. TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Perawat.**

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas<sup>17</sup>. Kinerja perawat juga menjadi aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien dalam melakukan kegiatan yaitu membantu individu baik yang sehat maupun yang sakit, dari lahir hingga meninggal, membantu melaksanakan aktivitas sehari-hari secara mandiri, dengan menggunakan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki<sup>18</sup>.

### **Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik<sup>21</sup>. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terkhusus perawat. Semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan atau yang didapatkan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya<sup>8</sup>. Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada.

### **Hipotesis**

1. Ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik yakni perhatian dan dukungan pemimpin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis terhadap data numerik yang kemudian dilakukan analisis secara statistik yang dalam tujuannya berfungsi untuk menguji suatu hipotesis penelitian yang memberikan gambaran antara hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif<sup>29</sup>.

Rancangan penelitian observasional dengan desain penelitian studi *cross sectional* (potong lintang) yang mana pengukuran sampel hanya dilakukan sekali pada satu waktu yang bertujuan menganalisis hubungan variabel dependen dan variabel independen<sup>29</sup>.

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama atau responden. Sedangkan jenis data sekunder adalah data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

**Populasi**

Populasi ialah keseluruhan dari subjek penelitian yang telah mencakup karakteristik tertentu dalam suatu penelitian<sup>29</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi sebanyak 233 orang perawat.

**Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *random sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang dipilih secara acak, sehingga sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak dengan menggunakan pola tertentu. Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan sampel didapatkan sampel pada penelitian ini sejumlah 77 responden yang merupakan perawat di RSJ Daerah Provinsi Jambi yang menangani pasien dengan gangguan jiwa.

**Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

Perawat yang bekerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi yang bersedia menjadi objek penelitian dan berada ditempat saat penelitian berlangsung.

b. Kriteria Eksklusi

- a) Perawat yang sedang cuti/izin saat dilakukan penelitian
- b) Perawat yang sedang mengikuti pelatihan/sedang belajar

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini mengkaji terkait pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSJD Provinsi Jambi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yakni lembar kuisisioner yang terdiri dari 22 butir pertanyaan pada kuisisioner kinerja, 18 butir pertanyaan pada kuisisioner stress kerja, dan 11 butir pertanyaan pada kuisisioner lingkungan kerja. Kuisisioner disebarkan kepada 77 responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi.

**Variabel Penelitian**

Deskripsi statistik variabel penelitian digambarkan dalam tabel yang ada di bawah ini:

**Tabel 1.** Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

<b>Deskriptif Statistik</b>			
	Stres	Kinerja	Lingkungan
Mean	53.9221	59.1299	32.8831
Median	57.0000	65.0000	36.0000
Std. Deviation	13.85808	18.92739	8.84661
Variance	192.046	358.246	78.262
Range	49.00	63.00	33.00
Minimum	22.00	21.00	11.00
Maximum	71.00	84.00	44.00

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang tergambarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai maksimum yang didapatkan responden pada kuisioner stress kerja sebesar 71 dari skor maksimum 72, sementara nilai maksimum yang didapatkan responden pada kuisioner kinerja sebesar 84 dari skor total 88, begitupula nilai maksimum yang didapatkan pada kuisioner lingkungan adalah 44 dari skor total 44. Rata-rata skor yang didapatkan juga diatas 65% dari skor total yang harus didapatkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kinerja sudah cukup baik, deteksi stress sudah cukup banyak dirasakan, serta lingkungan juga cukup mengganggu pekerja.

**Analisis Data**

**Uji Validitas dan Reliailitas**

**Validitas**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa validitas setiap item pertanyaan digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Uji Validitas Kuisioner

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	K1	0.588	0.188	Valid
	K2	0.722	0.188	Valid
	K3	0.756	0.188	Valid
	K4	0.81	0.188	Valid
	K5	0.769	0.188	Valid
	K6	0.881	0.188	Valid
	K7	0.881	0.188	Valid
	K8	0.75	0.188	Valid
	K9	0.8	0.188	Valid
	K10	0.847	0.188	Valid
	K11	0.886	0.188	Valid
	K12	0.704	0.188	Valid
	K13	0.347	0.188	Valid
	K14	0.817	0.188	Valid
	K15	0.766	0.188	Valid
	K16	0.881	0.188	Valid
	K17	0.263	0.188	Valid
	K18	0.603	0.188	Valid
	K19	0.881	0.188	Valid
	K20	0.714	0.188	Valid
	K21	0.469	0.188	Valid
	K22	0.606	0.188	Valid
Stres Kerja	S1	0.709	0.188	Valid
	S2	0.609	0.188	Valid
	S3	0.486	0.188	Valid
	S4	0.642	0.188	Valid

	S5	0.551	0.188	Valid
	S6	0.948	0.188	Valid
	S7	0.859	0.188	Valid
	S8	0.697	0.188	Valid
	S9	0.948	0.188	Valid
	S10	0.79	0.188	Valid
	S11	0.948	0.188	Valid
	S12	0.564	0.188	Valid
	S13	0.948	0.188	Valid
	S14	0.549	0.188	Valid
	S15	0.948	0.188	Valid
	S16	0.948	0.188	Valid
	S17	0.948	0.188	Valid
	S18	0.607	0.188	Valid
Lingkungan Kerja	L1	0.547	0.188	Valid
	L2	0.621	0.188	Valid
	L3	0.689	0.188	Valid
	L4	0.869	0.188	Valid
	L5	0.603	0.188	Valid
	L6	0.869	0.188	Valid
	L7	0.869	0.188	Valid
	L8	0.734	0.188	Valid
	L9	0.753	0.188	Valid
	L10	0.762	0.188	Valid
	L11	0.699	0.188	Valid

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pearson *correlation product moment* diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuisioner menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel (0.188). Dengan demikian dikarenakan r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuisioner valid untuk digunakan.

**Reliabilitas**

Hasil analisis terkait reliabilitas kuisioner ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja	0.771	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0.767	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.772	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Terolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* (r hitung) > 0.6. Arikunto (2012) menyatakan apabila hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* diatas 0.6, maka dapat dikatakan bahwa kuisioner tersebut reliabel.<sup>33</sup>

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)**

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable terikat<sup>32</sup>.

**Tabel 4.** Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients Beta		t	Sig
	B	Std. Error				
Constant	36.839	10.572		3.485	3.485	0.001
Stres	-0.284	0.128	-0.208	.2.211	-2.211	0.03
Lingkungan	1.143	0.201	0.534	5.687	5.687	0.000

*Sumber: Data Primer Terolah, 2023*

Dalam menentukan apakah Ha diterima atau ditolak adalah dengan melihat nilai signifikansi atau perbandingan antara t hitung dan t tabel. Pengaruh antara variabel dependen dan independen dikatakan berpengaruh apabila signifikansi < 0.05 atau t hitung > t tabel. Adapun t tabel pada penelitian ini didapatkan dari tabel distribusi t dengan nilai 1.99254. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Terdapat pengaruh negatif antara variabel stress kerja terhadap kinerja dengan sig sebesar 0.03 dimana < 0.05, dan t hitung (2.211) > t tabel.
- b. Terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0.000 dimana < 0.05, dan t hitung (5.687) > t tabel.

**Uji Signifikan (Uji F)**

Uji Simutan (Uji F) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil Uji F diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa R square sebesar 0.37, sehingga disimpulkan bahwa secara simutan variabel stress dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 37%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

**Pembahasan**

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi**

Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja bias terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga. <sup>35</sup>. Banyak perawat yang mengalami stres akibat tuntutan tugas yang terlalu berat seperti tidak seimbangny jumlah tenaga perawat dengan jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan<sup>36</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X1) bernilai negatif, hal ini menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara stress kerja (X1) dengan kinerja (Y). Artinya apabila terjadi kenaikan stress kerja sebanyak 1 persen maka akan menurunkan kinerja sebanyak 0.284 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan dan diketahui bahwasanya terdapat pengaruh negatif antara variabel stress kerja terhadap kinerja dengan sig sebesar 0.03 dimana < 0.05, dan t hitung (2.211) > t tabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang didukung oleh peneliti terdahulu dan teori yang berkaitan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya stress kerja pada memiliki pengaruh yang buruk terhadap perilaku yang tidak profesional dalam bekerja, hal ini dikarenakan menimbulkan perasaan yang cepat berubah-ubah. Perasaan yang berubah-ubah bisa mengakibatkan terjadinya tindakan-tindakan yang tidak semestinya. Perasaan yang cepat berubah-ubah adalah tanda-tanda psikis dari dampak stress kerja bisa menjadi penghambat karir serta kinerja perawat disebabkan motivasi yang berkurang untuk bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi**

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu memberikan kesan baik sehingga karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya dan upaya tersebut juga akan memberikan dampak baik pula terhadap citra perusahaan<sup>38</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja (X2) bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebanyak 1 persen maka akan menaikkan kinerja 1.143 persne dan diketahui bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0.000 dimana  $< 0.05$ , dan  $t$  hitung (5.687)  $> t$  tabel. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Rismayanti dan Mayasari tahun 2021 menyatakan bahwa pada uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja memperoleh hasil Sig 0,000  $< 0,05$ . Hasil tersebut berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena hipotesis menolak  $H_0$ . Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada<sup>38</sup>.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (90.9%), berusia 23 sampai 32 tahun (53.2%), dan berlatar belakang pendidikan DI-DIII (54.5%). Nilai rata-rata jawaban responden pada kuisioner stress kerja pada angka 53.9 dari skor maksimal 88 (61,25%) dengan kategori stress sedang, Kinerja dengan skor rata-rata 59 dari skor maksimal (81.9%) dengan kategori kinerja cukup baik, dan lingkungan kerja dengan skor rata-rata 32.8 dari skor maksimal 44 (74.5%) yakni lingkungan kurang mendukung.
2. Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.03.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.
4. Terdapat pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi dengan signifikansi 0.000.
5. Besar pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Jambi sebesar 37%.

### **Saran**

Sebagai instansi kesehatan yang melibatkan SDM Kesehatan, salah satunya adalah perawat diharapkan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi dapat melakukan Focus Group Discussion (FGD) kepada perawat dari setiap ruangan untuk diketahui permasalahan penyebab stress kerja karyawan dan menemukan solusi dengan kebijakan dan standar yang ditetapkan bersama sebagai upaya perbaikan dan upaya mempertahankan

kualitas pelayanan yang ada di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi. Selain itu diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi para pekerja.

Diharapkan perawat di RSJ Provinsi Jambi dapat lebih meningkatkan kerja sama dalam melakukan manajemen dari pengendalian stress kerja dan lingkungan kerja dengan tujuan dapat memberikan pelayanan yang optimal dengan kinerja yang terabik, sehingga target derajat kesehatan masyarakat dapat tercapai dengan setinggi-tingginya.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat menggali dan menganalisis permasalahan ini jauh lebih mendalam lagi melalui metode mix metode dan tempat penelitian yang lebih banyak lagi, sehingga variabel yang diteliti menemukan hasil yang lebih komprehensif dan beragam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Fanka F. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekan Baru. 2021.
2. Darma Laksana IG, Ariani Mayasari NMD. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma J Manaj.* 2021;7(2).
3. Agustningsih I, Mundakir. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat IGD I RSUD Dr. Soetomo Surabaya. 2018. 23AD.
4. Khoirunnisa GA, Nurmayaty D, Handayani R, Vionalita G. Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *J Kesehat Masy.* 2021;2(01).
5. Maisury. Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana. Univ Hasanuddin. 2021;
6. Syafitri A, Periantalo J, Sari RE. Hubungan Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat. *J Psikol Jambi.* 2021;4(2).
7. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y. Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *J Care [Internet].* 2016;4(1):42–50. Available from: <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/care/article/view/472>
8. Masruro A, Musoli. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *J Ekon dan Bisnis.* 2022;8(2):27–41.
9. Anwar R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *J Maj Ilm Manaj.* 2019;8:49–58.
10. Robin, Hoki. Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia. *J Ilm Smart.* 2018;II:52–9.
11. Yuniraya, Hendarwan H. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rsal Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *J Ilmu Kesehat.* 2022;10(2):215–28.
12. Suherman, Wibowo EA, Anggraini3 D. PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT. *J Manajemen, Organ dan Bisnis.* 2022;2(1):110–22.
13. BPS Jambi. Rawat Jalan 2016-2018. 2018.
14. BPS Jambi. Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi menurut jenis kelamin dan bulan , 2018. 2019.
15. Fithriyani F, Putri ME. Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi. *J Akad Baiturrahim Jambi.* 2021;10(1).
16. Ginting CEM. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Proses keperawatan di Ruang Rawat inap. 2020;1.

17. Dewi LS, Utami TN, Lubis M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *J Kesehat Tambusai*. 2021;2(4).
18. Purba MA. Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit. *Muhaini Atmayana Purba*. 20120;4(2).
19. Usman AF. Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baju. Vol. 3. Makassa; 2021.
20. Tama KA. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat. Surakarta; 2020.
21. Yuhasrizal. Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *JMBT (Jurnal Manaj Dan Bisnis Ter*. 2020;2(1).
22. Saleh MFG, Windiyaningsih C, Yoshida E. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *J Manaj dan Adm*