

**HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN KINERJA  
PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:  
NADIA HAQ  
201410201156**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN KINERJA  
PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:  
NADIA HAQ  
201410201156

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Diterima Sebagai Syarat untuk  
Mendapatkan Gelar Sarjana Keperawatan  
pada Program Studi Ilmu Keperawatan  
di Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta

Pada tanggal:  
31 Juli 2018

Pembimbing



Rosiana Nur Imallah, S.Kep., Ns., M.Kep.

# HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA<sup>1</sup>

Nadia Haq<sup>2</sup>, Rosiana Nur Imallah<sup>3</sup>

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Namun pada kenyataannya di rumah sakit kinerja perawat belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Dan salah satunya adalah stres kerja dari para perawat yang berdampak pada pelayanan.

**Tujuan Penelitian:** Untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Penelitian ini melibatkan 68 responden yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Semua variabel dihitung menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji *Korelasi Kendall Tau*.

**Hasil Penelitian:** Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat stres sebagian besar dalam kategori normal sebanyak 53 responden (77,9%) dan kinerja perawat sebagian besar dalam kategori baik yaitu sebanyak 47 responden (69,1%). Nilai p (*value*) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi 0,513 (sedang).

**Simpulan dan saran:** Ada hubungan yang signifikan antara tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Diharapkan perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah dapat meningkatkan manajemen stres guna meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Tingkat Stres, Kinerja Perawat  
Keperpustakaan : 38 Buku (2007-2017), 24 Jurnal, 7 Skripsi, 6 Internet.  
Jumlah Halaman : xii, 64 Halaman, 8 Tabel, 2 Gambar, 19 Lampiran.

---

<sup>1</sup>Judul Skripsi

<sup>2</sup>Mahasiswa PSIK Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

<sup>3</sup>Dosen PSIK Keperawatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

## PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, salah satu misi pemerintah adalah dengan memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit yaitu meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang menyediakan perawatan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat (Hidayat, 2008).

Salah satu petugas kesehatan yang memiliki peranan penting yang ada di rumah sakit adalah perawat. Dikarenakan profesi inilah yang berhubungan dengan pasien dan melakukan kontak paling lama dengan pasien. Jika kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat baik, maka mutu pelayanan pun meningkat (Kristami, 2008).

Dilihat dari studi yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan dan Ketehniksian Medik Depkes RI bekerja sama dengan WHO di 5 provinsi di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan dan Kalimantan Timur menemukan 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara penuh, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir dan 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Suhartati, 2009).

Salah satu upaya untuk menjaga mutu kualitas pelayanan keperawatan adalah dipergunakannya Standar Asuhan Keperawatan dalam setiap pelayanan keperawatan. berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pelayanan Medik pada tanggal 18 Agustus 1993 mengacu pada Sistem Kesehatan Nasional dan UU 23/1992 yang pada pokoknya menentukan antara lain bahwa tenaga kesehatan mempengaruhi keberhasilan pembangunan khususnya

dalam pembangunan kesehatan, untuk itu perlu diupayakan tenaga kesehatan yang berkualitas (Praptianingsih, 2008).

Namun pada kenyataannya di rumah sakit kinerja perawat belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan dan asuhan keperawatan yang berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Peran serta tuntutan yang banyak inilah yang sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat (Yesi, 2010).

Masyarakat Indonesia sendiri saat ini cenderung mempersepsikan negatif terhadap profesi perawat. Citra personal profesi perawat yang dipersepsikan negatif sebenarnya merupakan respon kekecewaan masyarakat terhadap kinerja dan mutu pelayanan keperawatan (Palalangan, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koro (2014) di RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dapat dikatakan masih rendah. Kinerja keperawatan di rumah sakit dikatakan baik apabila kinerja perawat >75%.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya adalah adanya stres kerja dari para perawat yang berdampak pada pelayanan (Wirawan, 2009). Stres kerja yang dirasakan perawat merupakan ketegangan atau tekanan yang dihadapi sebagai akibat adanya tuntutan yang berlebihan (Leka, et al., 2013).

Menurut *survey* PPNI tahun 2007, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi menyatakan mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu serta gaji rendah tanpa diikuti insentif yang

memadai. Tetapi keadaan yang paling mempengaruhi stres perawat adalah kehidupan kerja (PPNI, 2008).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 12 Januari 2018 didapatkan data bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah rumah sakit yang memiliki 17 ruang, rata-rata 1075 pasien per bulannya dan 217 perawat. Ruang dengan pasien terbanyak yaitu berada di ruang Marwah yaitu ruang penyakit dalam sebanyak 36 pasien dengan 15 perawat, ruang Ibnu Sina sebanyak 24 pasien dengan 3 perawat dan ruang Sakinah sebanyak 24 pasien dengan 3 perawat. Hasil didapatkan bahwa 10 perawat di ruang Marwah dan 3 perawat di ruang Ibnu Sina mengatakan bahwa kadang-kadang merasa malas untuk berangkat kerja, merasa bosan saat melaksanakan kerja, melakukan kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan, merasa lebih lambat dalam memberikan penanganan pada klien dan sering merasa pusing atau sakit kepala setelah melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan setiap 2 tahun sekali untuk kenaikan gaji dan 4 tahun sekali untuk kenaikan gaji dan kenaikan pangkat golongan dan evaluasi penilaian kinerja perawat mayoritas dikategorikan cukup baik. Rata-rata masa kerja perawat tetap yaitu 4 sampai 5 tahun. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Penelitian ini melibatkan 68 responden

yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Tingkat stres diukur menggunakan kuesioner DASS 42 (*Depression Anxiety Stress Scale*), sedangkan kinerja perawat diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Hasanah (2015) yang berjumlah 21 item pernyataan dan analisis data menggunakan uji Korelasi *Kendall Tau*.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 68 responden yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Karakteristik yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 1

Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2018

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	17-25 tahun	3	4,4
	26-35 tahun	36	52,9
	36-45 tahun	25	36,8
	46-55 tahun	4	5,9
2	Jenis kelamin		
	Laki-laki	16	23,5
	Perempuan	52	76,5
3	Pendidikan		
	SPK	2	2,9
	DIII	50	73,5
	Keperawatan S1	16	23,5
4	Keperawatan Lama bekerja		
	2-5 tahun	18	26,5
	6-10 tahun	41	60,3
	>10 tahun	9	13,2
	Jumlah (n)	68	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26-35 tahun sebanyak 36 responden (52,9%) dan sebagian kecil responden berusia 17-25 tahun sebanyak 3 responden (4,4%). Dari

kategori jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden (76,5%) dan sebagian kecil responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (23,5%). Dari kategori pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 50 responden (73,5%) dan sebagian kecil responden berpendidikan SPK sebanyak 2 responden (2,9%). Sementara itu, dari kategori lama bekerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 41 responden (60,3%) dan sebagian kecil responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 responden (13,2%).

Tabel 2  
Distribusi frekuensi tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Normal	53	77,9
Ringan	15	22,1
Sedang	0	0
Berat	0	0
Sangat berat	0	0
Total	68	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 53 responden (77,9%) dalam penelitian ini memiliki tingkat stres normal dan 15 responden (22,1%) lainnya memiliki tingkat stres ringan.

Tabel 3  
Distribusi frekuensi kinerja perawat di Rumah Sakit Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	47	69,1
Cukup	21	30,9
Kurang	0	0
Total	68	100

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 69,1% reponden pada penelitian ini memiliki kinerja yang baik dan 30,9% lainnya memiliki kinerja yang cukup.

Tabel 4  
Tabulasi silang hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta 2018

Tingkat Stres	Kinerja Perawat				p-value	Correlation Coefficient
	Baik		Cukup			
	F	%	F	%		
Normal	44	83	9	17,0	0,000	0,513
Ringan	4	26,7	11	73,3		
Total	48	70,6	20	29,4		

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa tingkat stres pada kategori normal memiliki kinerja yang baik sebanyak 44 responden (83%), dan kinerja yang cukup sebanyak 9 responden (17,0%). Sedangkan tingkat stres pada kategori ringan memiliki kinerja yang baik sebanyak 4 responden (26,7%) dan yang memiliki kinerja yang cukup sebanyak 11 responden (73,3%).

Hasil uji korelasi Kendall Tau antara tingkat stres dan kinerja perawat diperoleh nilai p yaitu 0,000 (dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Nilai keeratan hubungan yaitu 0,513 menunjukkan adanya hubungan antara tingkat stres dan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil pengujian menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ( $p < 0,05$ ). Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa pada 44

responden (83%) yang memiliki tingkat stres yang normal memiliki kinerja yang baik. Pada pada 9 responden (17,0%) memiliki kinerja yang cukup baik. Pada responden dengan tingkat stres yang ringan didapatkan sebanyak 4 responden (26,7%) memiliki kinerja yang baik dan sebanyak 11 reponden (73,3%) memiliki kinerja yang cukup baik. Keeratan hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sedang.

### **Tingkat Stres**

Dari data di atas, dapat diasumsikan bahwa terdapat kecenderungan apabila stres kerja meningkat maka kinerja perawat akan berpengaruh terhadap asuhan keperawatan yang dilakukan. Menurut Widodo (2016) mengatakan bahwa stres kerja dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara di satu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianti (2015) tentang hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di poliklinik RS Dr. Oen Solo Baru yang menunjukkan mayoritas perawat di poliklinik RS Dr. Oen Solo Baru memiliki tingkat stres yang normal. Penelitian yang dilakukan Mamesah, dkk (2016) didapatkan hasil bahwa perawat yang tidak stres mempunyai kinerja yang baik sebanyak 26 responden (42,7%) dan menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Palu dengan nilai p sebesar 0,005 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 (kuat).

Menurut Susanto (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap seseorang dalam menyelesaikan tugas dan memecahkan setiap masalah yang dihadapi pada situasi atau konflik yang diakibatkan oleh pekerjaan sehingga rentan terjadinya stres.

### **Kinerja Perawat**

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada responden yang memiliki kinerja yang buruk. Kinerja perawat yang sudah baik dapat terus dipertahankan.

Kinerja perawat adalah perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud agar kebutuhan pasien terpenuhi secara maksimal berdasarkan implementasi kognitif, implementasi interpersonal dan implementasi teknis (Triyana, 2013).

Hasil penelitian Manuho (2017) yang meneliti tentang hubungan beban kerja dan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado yang didapatkan hasil pada 16 perawat sebagian besar (62,5%) perawat memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena pengawasan dari kepala ruangan, kerja sama antar sesama perawat dan adanya tanggung jawab yang tinggi dari setiap perawat dalam melaksanakan tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) menemukan bahwa ada kecenderungan semakin rendah tingkat stres kerja perawat akan diikuti dengan kinerja perawat yang semakin baik. Menurut Siagian (2015) semakin lama seseorang mengalami stres maka akan berakibat

pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menurut usia terbanyak yaitu pada kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 36 responden (52,9%), jenis kelamin terbanyak yaitu pada jenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden (76,5%), pendidikan terbanyak pada kelompok DIII Keperawatan yaitu sebanyak 50 responden (73,5%) dan masa kerja terbanyak yaitu pada kelompok 6-10 tahun sebanyak 41 responden (60,3%).
2. Tingkat stres pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar dalam kategori normal sebanyak 53 responden (77,9%).
3. Kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar dalam kategori baik yaitu sebanyak 47 responden (69,1%).
4. Ada hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan  $p$ -value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi 0,513 (sedang).

### SARAN

1. Bagi manajer keperawatan  
Melakukan evaluasi secara rutin dengan standar baku di rumah sakit dan memberikan *reward* untuk perawat dengan kinerja yang baik sehingga perawat lain juga dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi kepala ruang  
Memotivasi perawat untuk meningkatkan dan menjaga kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta agar menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi responden  
Menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Bagi institusi pendidikan  
Menambah referensi yang terkait dengan tingkat stres dan kinerja perawat.
5. Bagi peneliti selanjutnya  
Mengembangkan variabel dengan metode yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, A. (2008). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Koro, I. P. (2014). *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo*. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10877/ITA%20PURNAMASARI%20KORO%20K11108.pdf?sequence=1>. Diakses pada tanggal 27 November 2017.
- Kristami, S. D. (2008). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja*



- Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul*. Skripsi: Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kristianti, E. (2016). *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Perawatan Khusus RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri*. Skripsi: Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Kusuma Husada Surakarta.
- Leka, S. Griffiths A. & T. Cox . (2013). *Work Organization And Stress. Systematic problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representative*. University of Nottingham United Kingdom.
- Mamesah, A., Kawet, L., Lengkong, V. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP PRI Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol. 4 No. 3 September 2016.
- Manuho, E., Warouw, H., Hamel, R. (2017). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan Universitas Sam Ratulangi* vol.3 no. 2 tahun 2015.
- Palalangan, S. (2010). *Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Makassar Kota Makassar Tahun 2010*. Skripsi: Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Hasanuddin Makassar.
- PPNI. (2008). *Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Persatuan Perawat Nasional Indonesia Tahun 2008*. Jakarta: PPNI.
- Praptianingsih, S. (2008). *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. A. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartati. (2009). *Mengenai Pengembangan Manajemen dan Kinerja (PMK) Perawat dan Bidan*. <http://www.pusdiknes.or.id>. Diakses pada tanggal 6 November 2017.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamesia Group.
- Triyana & Yani F. (2013). *Teknik Prosedural Keperawatan*. Yogyakarta: D-MEDIKA.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yesi, G. (2010). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, *Jurnal Keperawatan Universitas Andalas Padang* vol. 5 no. 2 tahun 2010.
- Yulianti, T. S. (2015). Hubungan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di Poliklinik Rumah Sakit Dr. Oen Solo Baru. *Jurnal Keperawatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Vol. 3 no. 2 September 2015.



**unisa**  
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta