

HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA

Rosa Berlina Fransiska¹, Siti Zahara Nasution², Taufik Ashar³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
rosasimanjuntak1986@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan tahun 2023. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga didapatkan sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang berjumlah 24 item untuk mengukur modal psikologis dan kuisisioner kinerja perawat pelaksana berjumlah 25 item. Data yang telah didapatkan akan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi pearson. Hasil penelitian yang didapatkan nilai signifikansi dari variabel modal psikologis dan variabel kinerja perawat pelaksana adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Simpulan, terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan, dimana semakin positif modal psikologis yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana.

Kata Kunci : Kinerja, Perawat Pelaksana, Psikologis.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the psychological relationship with the performance of executive nurses at the Prof. Mental Hospital. Dr. Muhammad Ildrem Medan in 2023. Quantitative type of research with a cross-sectional design. The population in this study were all executive nurses who worked in the mental inpatient ward at the Prof. Mental Hospital. Dr. Muhammad Ildrem Medan as many as 90 people. The sampling technique used simple random sampling so that 48 people were obtained. Data collection techniques used the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) questionnaire with 24 items to measure psychological capital and the nurse performance questionnaire with 25 items. The data that has been obtained will be analyzed univariate and bivariate using the pearson correlation test. The research results showed that the significance value of the psychological capital variable and the performance variable of the implementing nurse was 0.000 ($p < 0.05$). In conclusion, there is a significant positive relationship between psychological capital and the performance of implementing nurses at the Prof. Mental Hospital. Dr. Muhammad Ildrem Medan, where the more positive psychological capital one has, the higher the performance of implementing nurses.

Keywords: Executive Nurse, Performance, Psychological.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tercapainya usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan tujuan hukum, serta sesuai dengan moral dan etika, bukan melanggar hukum. Seorang perawat dikatakan berhasil apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit jiwa memiliki perbedaan dengan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum, karena perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa memfokuskan pelayanan pada keadaan mental pasien tanpa mengesampingkan keadaan jasmaninya (Mazelda et al., 2022).

Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa selain memiliki tugas untuk melayani pasien dan menjadi rekan kerja dokter, mereka juga harus mengikuti segala prosedur serta membantu pasien dalam melakukan rehabilitasi. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa juga dituntut untuk dapat bersikap secara simpati, empati, fokus, perhatian dan selalu hangat kepada pasiennya oleh masyarakat. Tugas dan tuntutan masyarakat tersebut menyebabkan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa memiliki tingkat stress kerja dan kelelahan bekerja yang lebih tinggi dibandingkan perawat pada umumnya (Riswan et al., 2021). Perangin-angin et al., (2021) menemukan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem mengalami stress kerja sedang (51,4%) dan stress kerja berat (42,9%).

Salah satu konsep yang dapat mendukung perawat lebih memiliki motivasi dalam mencapai kinerja yang baik adalah Modal Psikologis. Modal psikologis dapat menumbuhkan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang (efikasi diri), memungkinkan perawat untuk memiliki energi dengan berorientasi pada tujuan serta mampu membangun kembali langkah ketika diperlukan (harapan) serta percaya tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (optimisme). Modal psikologis juga memberikan kemampuan bertahan dalam menghadapi masalah atau tantangan untuk mencapai kesuksesan (resiliensi). Komponen-komponen ini bersama-sama atau secara mandiri dapat memicu motivasi pribadi dan mempengaruhi peningkatan sikap, perilaku dan hasil kinerja perawat (Safitri, 2022).

Liu et al., (2022) menyatakan bahwa mereka yang memiliki lebih banyak modal psikologis akan lebih baik dalam mengatasi stress ketika bekerja. Modal psikologis juga meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja serta mengurangi gejala kecemasan di antara perawat wanita. Penurunan kelelahan dalam bekerja serta penanganan stress kerja dengan lebih baik saat memiliki modal psikologis diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat.

Beberapa penelitian yang relevan sebagai pembanding terhadap penelitian yang akan dilakukan agar menunjukkan adanya kebaruan. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita et al., (2022) berjudul hubungan stress kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit dengan hasil penelitian ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Silalahi & Siregar, (2021) berjudul analisis faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan dengan hasil penelitian faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di rumah sakit mayoritas berada pada dimensi individu, psikologis dan organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Rabithah, (2021) yang berjudul pengaruh penerapan metode asuhan keperawatan profesional : metode tim terhadap kinerja perawat pelaksana dengan hasil penelitian ada pengaruh penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis hubungan psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan tahun 2023, sehingga manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja perawat pelaksana khususnya di Rumah Sakit Jiwa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga didapatkan sebanyak 48 orang. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan pada 15-22 November 2023. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang berjumlah 24 item untuk mengukur modal psikologis dan kuisioner kinerja perawat pelaksana berjumlah 25 item. Data yang telah didapatkan akan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi perason.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Deskripsi Statistik Variabel Modal Psikologis di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan

Range	Min	Max	Sum	Mean	SD	Var
36	91	127	5534	110,68	7,210	51,977

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel modal psikologis mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 110,68 dengan skor minimal 91 sedangkan skor maksimal 127. Nilai standar deviasi pada data modal psikologis adalah 7,210.

Tabel 2.

Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan

Range	Min	Max	Sum	Mean	SD	Var
18	61	79	3561	71,22	4,297	18,461

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja perawat pelaksana mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 71,22 dengan skor minimal 61 sedangkan skor maksimal 79. Nilai standar deviasi pada data modal psikologis adalah 4,297.

Tabel 3.

Hubungan Modal Psikologis dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan

	Kinerja Perawat Pelaksana	
	p-value	r
Modal Psikologis	0,000	0,832

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara

modal psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,832 yang artinya hubungan antara modal psikologis dan kinerja perawat pelaksana berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria arah hubungan dimana angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut searah, yang artinya bahwa jika modal psikologis semakin ditingkatkan maka kinerja perawat pelaksana juga akan meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa variabel modal psikologis mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 110,68 dengan skor minimal 91 sedangkan skor maksimal 127. Nilai standar deviasi pada data modal psikologis adalah 7,210. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2021) dimana perawat kesehatan jiwa memiliki modal psikologis yang tinggi dengan persentase sebesar 60,6%. Liu et al., (2022) menyatakan bahwa dari 339 perawat yang menjadi responden didapatkan nilai rata-rata (*mean*) modal psikologis sebesar 91,57 yang artinya perawat memiliki modal psikologis yang positif. Hardianto & Pratiwi (2022) menambahkan perawat dengan modal psikologi tinggi akan lebih percaya diri saat bekerja dan ketika dihadapkan pada tugas dan tantangan perawat akan mampu menuntaskan tugas tersebut.

Secara garis besar, faktor-faktor yang menentukan *Job performance* meliputi (1) *Self-efficacy* (Efikasi Diri) yang merupakan kepercayaan atas kemampuan diri untuk mengontrol dan melakukan tindakan atau keputusan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Justus et al., 2022); (2) *Job security* (Keamanan kerja) adalah jaminan kelanjutan dan stabilisasi pekerjaan yang disediakan oleh organisasi pegawai (Amanullah et al., 2021); (3) *Work boredom* (Kebosanan kerja) bisa didefinisikan menjadi keadaan emosi negatif, ditandai menggunakan aktivasi rendah dan ketidaksenangan menggunakan kegiatan yang dilakukan, menggunakan imbas yang signifikan dalam taraf kognitif, emosional, konduite dan motivasi (Toscanelli et al., 2022).

Seorang perawat jika memiliki efikasi diri yang baik akan cenderung lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan berbagai macam aktivitasnya didalam dunia pekerjaannya, berbeda dengan orang yang memiliki efikasi diri yang kurang, orang tersebut akan cenderung tidak merasa percaya dengan kemampuan yang ada dalam dirinya (Potoe & Hayat, 2022). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mameza (2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja perawat dapat terlihat dari besarnya kepercayaan diri perawat RSUD Prembun dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pelayanan sebaik mungkin terhadap pasien.

Perawat dengan tingkat optimisme yang tinggi memiliki kepercayaan bahwa kejadian di masa depan akan memiliki hasil yang positif dan mempunyai cara berpikir positif serta realistis dalam memandang suatu masalah yang dihadapi. Optimisme dalam diri seseorang akan berdampak pada gairah individu dalam melaksanakan pekerjaan (Laksmitawati & Muhammad, 2022). Ardilla & Kusumaningtyas (2022) menambahkan ketika dihadapkan pada suatu masalah perawat memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai kesuksesan. Setiap individu memiliki kualitas resiliensi yang berbeda, hal ini ditentukan oleh usia, taraf perkembangan, intensitas seseorang dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan, serta dukungan sosial dalam pembentukan resiliensi seseorang tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa variabel kinerja perawat pelaksana mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 71,22 dengan skor minimal 61 sedangkan skor maksimal 79. Nilai standar deviasi pada data modal psikologis adalah 4,297. Menurut Agustin et al., (2022) kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Zillah et al., (2022) menyebutkan bahwa semakin tinggi skor yang didapat oleh responden maka semakin tinggi kinerja responden tersebut. Hal tersebut dapat memberikan gambaran bahwa perawat pelaksana di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan memiliki kinerja yang memenuhi standar atau baik. Kinerja perawat pelaksana dalam penelitian ini merupakan penilaian perawat tentang kinerja dirinya sendiri dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Penilaian kinerja menggunakan metode penilaian sendiri.

Kinerja seorang perawat yang baik didasarkan pada mutu asuhan keperawatan yang berkualitas dan berorientasi pada kesembuhan pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut akan tercapai jika sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Di sisi lain, tugas yang banyak dan besarnya tanggung jawab seorang perawat yang sering melebihi dari batas dari kemampuannya memicu terjadinya stres selama bekerja (Laksana & Mayasari, 2022).

Emilisa & Citra (2022) berpendapat bahwa *psychological distress* dapat membawa dampak negatif ketika hal ini diterima negatif oleh pegawai sehingga dapat menyebabkan penurunan *Job Performance* yang dialami pegawai, karena dalam hal ini setiap pekerjaan pasti memiliki tekanan. Semakin tinggi intensitas stress yang dialami oleh pegawai maka semakin menurun performa dari pegawai tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena stress tidak hanya mengganggu mental individu, namun hal ini juga akan berdampak pada fisik mereka yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi. Menurut penelitian Meunier et al., (2022) menunjukkan akibat dari tingginya tingkat stres yang dirasakan, karyawan lebih cenderung merasa tertekan secara psikologis, yang mengakibatkan berkurangnya kemampuan dan semangat di tempat kerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara modal psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,832 yang artinya hubungan antara modal psikologis dan kinerja perawat pelaksana berada dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria arah hubungan dimana angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut searah, yang artinya bahwa jika modal psikologis semakin ditingkatkan maka kinerja perawat pelaksana juga akan meningkat.

Beratnya beban kerja Perawat Kesehatan Jiwa secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat *psychological well-being* mereka dan dapat menimbulkan stres yang akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka ketika bekerja. Perawat Kesehatan Jiwa yang bekerja memiliki beberapa tugas, yaitu memberikan perawatan pada pasien gangguan jiwa baik yang berada dalam kondisi akut, gaduh gelisah, dan sudah tenang sekalipun; bertindak cepat dan cermat dalam menangani pasien; sabar untuk mengetahui apa yang dibutuhkan pasien karena kondisi mental pasien yang labil; harus siap siaga menangani kejadian-kejadian yang tidak terduga selama menjalankan tugasnya seperti ketika terdapat pasien yang mencoba melukai diri sendiri atau orang lain; menggantikan

rekannya yang berhalangan hadir kerja; membuat laporan keluar masuk pasien; dan membantu membuat laporan keadaan setiap pasien (Fauzia & Batubara, 2022).

Perawat RSJ merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Dalam merawat pasien gangguan jiwa, perawat RSJ harus berhadapan dengan kondisi mental pasien yang labil dan situasinya yang menekan seperti menyaksikan situasi yang menyakitkan, intensitas interaksi yang tinggi terhadap pasien, keluarga pasien dan staf kesehatan lainnya. Sehingga mereka diharuskan untuk bersikap sabar dalam menangani pasien dengan gangguan jiwa. Perawat RSJ juga seringkali menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dari pasien, seperti saat pasien tidak bisa dikendalikan sehingga mengamuk yang membuat perawat kewalahan. Selain itu terkadang mereka mendapatkan perilaku kekerasan yang dilakukan oleh pasien yang dapat membahayakan perawat dan pasien itu sendiri (Lutfiyah & Dwarawati, 2023).

Pegawai yang mengalami *Psychological Distress* mengalami kekurangan keseimbangan emosional dan kognitif yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan intelektual mereka seperti untuk menemukan dan mengeksekusi ide-ide baru. Oleh karena itu, stres, ketidakseimbangan emosi, iritasi, dan gangguan cenderung mengurangi kreativitas. Berdasarkan hasil penelitian Laksana & Mayasari, (2021) kompetensi dan stres kerja memiliki pengaruh penting untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali, Kompetensi mempunyai peranan penting serta positif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali, Stres kerja mempunyai peranan penting serta negatif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sehingga simpulan yang didapatkan yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan, dimana semakin positif modal psikologis yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana. Adanya hubungan positif yang signifikan ini menandakan bahwa hipotesis awal penelitian diterima.

SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat menggunakan metode pengumpulan data penilaian kinerja yang bersifat lebih obyektif dengan menambahkan metode penilaian yang lain misalnya *peer group*, penilaian kinerja dari atasan atau dari keluarga pasien dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>.
- Anggraeni, R. D. (2021). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Kesehatan Jiwa di Magelang. *Universitas Islam Indonesia*, 1(1). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/34144>.
- Amanullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Abbas, Y. A. (2021). The Impact of Job Security , Job Satisfaction and Job Embeddedness on Employee Retention : An Empirical Investigation of Pakistan ' S Health-Care Industry. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2020-0480>.

- Ardilla, R. R., Dwijayanto, I. M. R., & Kusumaningtyas, D. P. H. (2022). Hubungan Resiliensi terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Negara. *Indonesian Journal of Health Research*, 5(1), 24-37. <https://doi.org/10.51713/idjhr.v5i1.48>.
- Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh *Knowledge Hiding*, *Psychological Distress*, *Psychological Stress* terhadap *Job Performance* Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 287-301. <http://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/1296>.
- Fauzia, N. I., & Batubara, M. (2022). Gambaran *Psychological Well-Being* pada Perawat Kesehatan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Dharmakarya: Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat*, 11(2), 105-113. <http://journal.unpad.ac.id/dharmakarya/article/view/35664/0>.
- Hardianto, Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Employee Engagement* pada Perawat di ICU Rumah Sakit X Cimahi. *Jurnal Diversita*, 8(1), 32-37. [10.31289/diversita.v8i1.5130](https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.5130).
- Justus, K., Arghode, V., & Barker, D. (2022). Principal self-efficacy, mindset and performance outcomes: exploring the connection. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0092>.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192-200. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31930>.
- Laksmiawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir terhadap *Work Engagement* pada Guru Honorer SMA Negeri di Pematang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1-8. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/61506>.
- Liu, X., Li, C., Yan, X., & Shi, B. (2022). Psychological Capital has a Positive Correlation with Humanistic Care Ability Among Nurses. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955627>.
- Lutfiyah, Z. F., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh *Resilience at Work* terhadap *Subjective Well-Being* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Riset Psikologi*, 39-46. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRP/article/view/1982>.
- Mameza, Y. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). *VOLATILITAS*, 3(1). <https://scholar.google.com/scholar?q=related:SBjgiOqNgDYJ>
- Mazelda, F., Arneliawati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Riview. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(2), 345-354. <https://www.academia.edu/download/89633687/pdf.pdf>.
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: the Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. *Trends in Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5>.
- Perangin-angin, E., Zulfendri, & Nasution, S. S. (2021). Beban Kerja dan Lingkungan dengan Stres Kerja Perawat di Rawat Inap RSJ. Prof. M. Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal ILKES (Ilmu Kesehatan)*, 12(1), 413-421. www.stikes-khkediri.ac.id.

- Potoe, I. G., Hayat, S., & Minarni. (2022). Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 54–61. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1335>.
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh *Learning Agility*, *Work Engagement*, dan *Digital Readiness*. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>.
- Safitri, N. (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Stres Kerja, dan *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Perawat Jiwa. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1). <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/7>.
- Sasmita, F. N., Dereja, A. H. S., Rahmawati, I., & Maydinar, D. D. (2022). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(3), 549–555. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/18727>.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/1359>.
- Toscanelli, C., Udayar, S., Urbanaviciute, L., & Massoudi, K. (2022). The Role of Individual Characteristics and Working Conditions in Understanding Boredom at Work. *Personnel Review*, 51(2), 480–500. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0510>.
- Yunita, S., & Rabithah, R. (2021). Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional: Metode Tim terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jintan: Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1(1), 17–26. <https://www.ojs.unhaj.ac.id/index.php/jintan/article/view/16>.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>.