

ARTIKEL PENELITIAN Original Research

Hubungan antara Self-Efficacy dan Motivasi Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di IGD

The Relationship between Self-Efficacy and Work Motivation and Work Stress Levels among Emergency Department Nurses

Andy Sunaryo^{1*}, Dwi Retno Sulistyaningsih², Ahmad Ikhlasul Amal³^{1,2,3}Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia*Penulis korespondensi: andy.sunaryo3@gmail.comDOI: <https://doi.org/10.31983/jlk.v7i2.16180>

INFO ARTIKEL

Article Info

Riwayat artikel:

Diterima: dd-mm-yyyy

Direvisi: 15-10-2026

Disetujui: dd-mm-yyyy

Kata kunci:

self-efficacy; motivasi kerja;
stres kerja; perawat IGD

Keywords:

self-efficacy; work motivation;
work stress; ED nurses

ABSTRAK

Latar belakang: Perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) menghadapi beban kerja yang tinggi, perubahan kondisi pasien secara cepat, keterbatasan waktu respons, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Situasi tersebut dapat meningkatkan risiko stres kerja. *Self-efficacy* dan motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja dengan tingkat stres kerja perawat di IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Jumlah populasi 88 dan sampel 83 perawat. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2026 menggunakan instrumen *The New Job Stress Scale*, *General Self-Efficacy Scale*, dan *Motivation at Work Scale*. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*.

Hasil: Sebagian besar responden memiliki *self-efficacy* sedang, yaitu 46 orang (55,4%), motivasi kerja tinggi sebanyak 71 orang (85,5%), dan stres kerja sedang sebanyak 63 orang (75,9%). Terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja ($p = 0,001$; $r = -0,369$). Terdapat pula hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja ($p = 0,036$; $r = -0,231$).

Simpulan: *Self-efficacy* dan motivasi kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat stres kerja perawat di IGD. Penguatan keyakinan diri, peningkatan motivasi, dukungan organisasi, serta pelaksanaan program manajemen stres diperlukan untuk membantu perawat menghadapi tuntutan kerja di IGD.

ABSTRACT

Background: Nurses working in the Emergency Department (ED) face high workloads, rapidly changing patient conditions, limited response times, and significant responsibility for patient safety. These situations can increase the risk of work stress. *Self-efficacy* and work motivation are psychological factors that can influence a nurse's ability to cope with work pressure. This study aims to analyze the relationship between *self-efficacy*, work motivation, and the level of work stress among nurses in the ED of RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Methods: A quantitative correlational study was conducted using a cross-sectional design. The study population consisted of 88 nurses, with a sample of 83. Data collection was conducted from June to July 2026 using the *New Job Stress Scale*, *General Self-Efficacy Scale*, and *Motivation at Work Scale*. Bivariate analysis was performed using the *Spearman Rank* correlation test.

Results: The majority of respondents exhibited moderate *self-efficacy* (46 individuals; 55.4%), high work motivation (71 individuals; 85.5%), and moderate work stress (63 individuals; 75.9%). A significant relationship was found between *self-efficacy* and work stress ($p = 0.001$; $r = -0.369$), as well as between work motivation and work stress ($p = 0.036$; $r = -0.231$).

Conclusion: *Self-efficacy and work motivation are negatively associated with the level of work stress among nurses in the Emergency Department. Strengthening self-belief, enhancing motivation, providing organizational support, and implementing stress management programs are necessary to help nurses cope with the demands of working in the Emergency Department.*

Cara mengutip (APA 7): Sunaryo, A., Sulistyaningsih, D. R., & Amal, A. I. (2026). Hubungan antara self-efficacy dan motivasi kerja dengan tingkat stres kerja perawat di IGD. *Jurnal Lintas Keperawatan*, X(X), xx–xx. <https://doi.org/10.xxxxx/jlk.vXiX.xxxx>

Artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution License 4.0 (CC BY 4.0).

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan unit pelayanan rumah sakit yang merawat pasien dengan kondisi yang membutuhkan penanganan segera. Perawat yang bekerja di IGD harus mampu melakukan triase, melakukan stabilisasi pasien, memantau perubahan kondisi pasien, serta berkomunikasi dengan keluarga dalam waktu yang terbatas. Karakteristik pelayanan tersebut menjadikan IGD sebagai lingkungan kerja dengan tuntutan fisik dan emosional yang tinggi (Tohamik et al., 2024; Judha, 2025).

Beban kerja di IGD dapat meningkat ketika jumlah pasien melebihi kapasitas pelayanan (*overcrowding*). Berdasarkan data yang diperoleh, kunjungan di IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang pada Desember 2025 mencapai 4.790 pasien atau sekitar 155 pasien per hari. Dengan jumlah perawat yang terbatas pada setiap *shift*, seorang perawat dapat bertanggung jawab terhadap sejumlah pasien dalam waktu bersamaan. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, kesulitan beristirahat, dan tekanan psikologis (Risdianto et al., 2025; Kusumawati et al., 2024).

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan lebih besar daripada kemampuan perawat untuk menghadapinya. Pada perawat IGD, stres kerja dapat dipicu oleh tingginya jumlah pasien, kebutuhan untuk mengambil keputusan secara cepat, kondisi pasien yang tidak dapat diprediksi, konflik peran, sistem kerja bergilir, serta interaksi dengan keluarga pasien. Apabila berlangsung terus-menerus, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, menurunkan konsentrasi, serta berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan (Musdalifah & Dirdjo, 2021).

Salah satu faktor internal yang dapat membantu perawat menghadapi tekanan kerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan perawat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai kendala. Perawat yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih siap mengambil keputusan,

menggunakan strategi koping yang adaptif, dan memandang masalah kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi (Mohamed et al., 2023; Abellio et al., 2025).

Selain *self-efficacy*, motivasi kerja juga berperan dalam mempertahankan semangat dan ketekunan perawat. Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor internal, seperti tanggung jawab profesional dan kepuasan membantu pasien, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang baik dapat membantu perawat tetap fokus pada tujuan pelayanan meskipun menghadapi tekanan (Bandhu et al., 2024).

Studi pendahuluan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian perawat IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang mengalami keluhan berupa kelelahan, pusing, kurang istirahat, serta kesulitan memenuhi kebutuhan pribadi selama bekerja. Temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian mengenai faktor psikologis yang berhubungan dengan stres kerja perawat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja dengan tingkat stres kerja perawat di IGD.

METODE

Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Pengambilan data dilaksanakan di IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang selama bulan Juni hingga Juli 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas 88 perawat IGD. Setelah diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sebanyak 83 perawat ditetapkan sebagai responden.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan ke responden. Instrumen yang

digunakan meliputi *The New Job Stress Scale* (NJSS) yang terdiri atas 21 pernyataan untuk mengukur stres kerja; *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang terdiri atas 10 pernyataan untuk mengukur *self-efficacy*; dan *Motivation at Work Scale* (MAWS) yang terdiri atas 12 pernyataan untuk mengukur motivasi kerja.

Analisis Data

Stres kerja dikategorikan menjadi ringan, sedang, dan berat. *Self-efficacy* dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Motivasi kerja juga dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Analisis univariat digunakan untuk menyajikan karakteristik responden serta distribusi setiap variabel penelitian. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* karena variabel penelitian berskala ordinal. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$.

Etika Penelitian

Penelitian telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan RSUP Dr. Kariadi Semarang dengan nomor **16799/EC/KEPK-RSDK/2026**. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, hak untuk menolak, serta kebebasan untuk mengundurkan diri.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 83 perawat IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang. Sebagian besar responden berusia 30–40 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus PPPK, dan memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan. Mayoritas responden berada pada jenjang PK II dan PK III serta memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 83)

Karakteristik	f	%
Usia (tahun)		
<30	6	7,2
30–40	57	68,7
>40	20	24,1
Jenis kelamin		
Laki-laki	35	42,2
Perempuan	48	57,8
Status kepegawaian		
PNS	32	38,6
PPPK	48	57,8
Non-ASN	3	3,6

Karakteristik	f	%
Pendidikan		
Diploma III	49	59,0
Profesi Ners	33	39,8
Perawat spesialis	1	1,2
Masa kerja		
<5 tahun	15	18,1
5–10 tahun	20	24,1
>10 tahun	48	57,8

Keterangan: f = frekuensi; % = persentase.

Distribusi Variabel Penelitian

Sebagian besar responden memiliki *self-efficacy* sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden secara umum telah memiliki keyakinan yang cukup terhadap kemampuannya, meskipun masih terdapat ruang untuk penguatan agar lebih banyak perawat mencapai kategori tinggi. Mayoritas responden memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan tingkat stres kerja paling banyak berada pada kategori sedang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum sepenuhnya menghilangkan tekanan kerja yang muncul akibat karakteristik pelayanan IGD. Distribusi variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja (n = 83)

Variabel	f	%
Self-efficacy		
Sedang	46	55,4
Tinggi	37	44,6
Motivasi kerja		
Rendah	1	1,2
Sedang	11	13,3
Tinggi	71	85,5
Stres kerja		
Ringan	18	21,7
Sedang	63	75,9
Berat	2	2,4

Keterangan: f = frekuensi; % = persentase.

Hubungan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan nilai $p = 0,001$ dengan koefisien korelasi = $-0,369$. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah negatif dan kekuatan hubungan lemah. Dengan demikian, semakin tinggi *self-efficacy* perawat, semakin rendah kecenderungan stres kerja yang dialami. Pada kelompok *self-efficacy* sedang, 40 responden mengalami stres kerja sedang, 4 responden mengalami stres ringan, dan 2

responden mengalami stres kerja berat. Pada kelompok *self-efficacy* tinggi, 23 responden mengalami stres kerja sedang, 14 responden mengalami stres kerja ringan, dan tidak terdapat responden dengan stres kerja berat.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

Hubungan motivasi kerja dengan stres kerja memiliki nilai $p = 0,036$ dengan koefisien korelasi $= -0,231$. Hasil ini menunjukkan hubungan yang signifikan, berarah negatif, dan berkekuatan lemah. Artinya, peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat stres kerja. Pada kelompok motivasi kerja tinggi, 54 responden mengalami stres sedang dan 17 responden mengalami stres ringan. Tidak terdapat responden dengan motivasi kerja tinggi yang mengalami stres berat. Sementara itu, seluruh responden dengan motivasi kerja rendah berada pada kategori stres sedang.

PEMBAHASAN

Self-Efficacy Perawat

Self-efficacy merupakan sumber daya psikologis yang membantu seseorang menilai kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan. Pada penelitian ini, lebih dari separuh responden memiliki *self-efficacy* sedang. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, jenjang kompetensi klinis, paparan terhadap kasus kegawatdaruratan, serta dukungan yang diterima selama bekerja (Mohamed et al., 2023).

Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun dan berada pada jenjang PK II atau PK III. Pengalaman tersebut memungkinkan perawat memiliki kesempatan lebih banyak untuk menghadapi situasi klinis yang beragam. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, menangani pasien kritis, dan bekerja dalam tim dapat memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri (Peng et al., 2026; Yu et al., 2025).

Namun, pengalaman yang panjang tidak selalu membuat perawat terbebas dari tekanan. Beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang berubah-ubah, serta tuntutan pelayanan yang terus berlangsung dapat tetap menurunkan keyakinan diri apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi. Karena itu, pelatihan, simulasi kegawatdaruratan, supervisi suportif, dan pendampingan klinis perlu dilakukan secara berkelanjutan (Gil-Almagro et al., 2025; Fadli et al., 2023).

Motivasi Kerja Perawat

Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi. Temuan ini dapat berkaitan dengan karakteristik profesi keperawatan yang menekankan tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen terhadap keselamatan pasien. Motivasi juga dapat diperkuat oleh pengalaman kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan terhadap kompetensi, serta kesempatan untuk mengembangkan karier (Bandhu et al., 2024).

Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu perawat mempertahankan fokus pada tujuan pelayanan. Ketika menghadapi pasien dalam jumlah banyak atau kondisi klinis yang kompleks, perawat yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih mampu mempertahankan ketekunan dan berupaya menyelesaikan tugas secara optimal (Saputra et al., 2025).

Meskipun demikian, motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat stres kerja. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi tetap dapat mengalami stres kerja apabila menghadapi beban kerja berlebihan, kekurangan tenaga, konflik peran, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau kurangnya dukungan dari organisasi (Fadli et al., 2023).

Stres Kerja Perawat

Sebagian besar responden mengalami stres kerja sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja merupakan bagian yang masih dirasakan oleh mayoritas perawat IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang. Stres tersebut dapat muncul akibat kebutuhan untuk bekerja cepat, menghadapi pasien dengan tingkat kegawatan yang berbeda, berkomunikasi dengan keluarga, serta mempertahankan ketelitian dalam kondisi yang penuh tekanan (Judha, 2025).

Hanya sebagian kecil responden yang mengalami stres kerja berat. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah mengembangkan kemampuan adaptasi melalui pengalaman kerja dan kerja sama tim. Namun, dominasi stres kerja sedang tetap perlu mendapatkan perhatian karena stres kerja yang berlangsung terus-menerus dapat berkembang menjadi kelelahan emosional dan menurunkan kualitas pelayanan (Kumayas et al., 2023; Kusumaningrum et al., 2022).

Rumah sakit perlu mengembangkan program pencegahan dan pengelolaan stres. Program tersebut dapat berupa pelatihan koping, kegiatan relaksasi, konseling, kelompok dukungan antarrekan, evaluasi beban kerja, serta perbaikan

sistem penjadwalan dan distribusi tenaga (Lee et al., 2026).

Hubungan Self-Efficacy dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan stres kerja. Perawat yang yakin terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan kerja secara terarah. Mereka juga lebih mudah menggunakan strategi pemecahan masalah dan tidak cepat menganggap situasi sulit sebagai ancaman (Gil-Almagro et al., 2025).

Koefisien korelasi sebesar $-0,369$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut masih tergolong lemah. Hal ini berarti *self-efficacy* berhubungan dengan stres kerja, tetapi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Beban kerja, dukungan sosial, kepemimpinan, kondisi lingkungan, sistem *shift*, dan keadaan personal perawat juga dapat memberikan kontribusi (Peng et al., 2026).

Penguatan *self-efficacy* dapat dilakukan melalui pembelajaran berbasis simulasi, pelatihan penanganan kegawatdaruratan, umpan balik yang konstruktif, dan pemberian kesempatan untuk memperoleh pengalaman keberhasilan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat ketika menghadapi kondisi klinis yang kompleks.

Hubungan Motivasi Kerja dan Stres Kerja

Motivasi kerja juga menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap tujuan pelayanan. Orientasi tersebut dapat membantu mereka bertahan ketika menghadapi tekanan, selama tuntutan kerja masih berada dalam batas yang dapat dikelola (Saputra et al., 2025; Fadli et al., 2023).

Koefisien korelasi sebesar $-0,231$ menunjukkan hubungan yang lemah. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja perlu disertai perbaikan faktor organisasi. Penghargaan, dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang baik, serta pembagian tugas yang adil dapat membantu mempertahankan motivasi sekaligus menurunkan tekanan kerja (Lee et al., 2026).

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja lebih kuat dibandingkan hubungan motivasi kerja dengan stres kerja. Dengan demikian, intervensi keperawatan sebaiknya tidak hanya diarahkan pada peningkatan semangat kerja, tetapi juga pada

pembentukan keyakinan diri dan kompetensi klinis.

SIMPULAN

Sebagian besar perawat IGD RSUP Dr. Kariadi Semarang berusia 30–40 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus PPPK, berpendidikan Diploma III Keperawatan, berada pada jenjang PK II atau PK III, dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Mayoritas perawat memiliki *self-efficacy* sedang, motivasi kerja tinggi, dan stres kerja sedang. Terdapat hubungan signifikan dengan arah negatif antara *self-efficacy* dan stres kerja. Terdapat pula hubungan signifikan dengan arah negatif antara motivasi kerja dan stres kerja.

Pihak rumah sakit disarankan mengadakan program pelatihan berkelanjutan, pendampingan perawat, penghargaan kerja, serta program manajemen stres. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti dukungan sosial, dukungan teman sejawat, dan gaya kepemimpinan kepala ruang yang dapat berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan penelitian dalam bentuk intervensi, seperti program manajemen stres dan peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan, pendampingan, simulasi, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan perawat. Intervensi tersebut diharapkan dapat membantu perawat dalam meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri serta mengelola stres kerja dengan lebih baik.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada.

PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima pendanaan dari pihak mana pun.

PERNYATAAN PENGGUNAAN AI

Penulis tidak menggunakan AI generatif atau teknologi berbasis AI dalam penulisan naskah ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada koresponden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Semua author berkontribusi dalam studi dan penyusunan artikel ini.

KETERSEDIAAN DATA

Data yang mendukung temuan penelitian ini tersedia dari penulis korespondensi atas permintaan yang wajar.

REFERENSI

- Abellio, T., Oktavia, D., Hidayah, C. N., Azzahrah, A., Handayani, F., Ningsih, A. W., . . . Ulfa, H. (2025). Meningkatkan self efficacy untuk mengatasi burnout akibat stres kerja. *JUMPUTAN: Jurnal Multidisiplin Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 37–48.
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, Article 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Fadli, M. W., Daud, I., & Mira. (2023). Hubungan efikasi diri dan stres kerja perawat dengan pengetahuan penatalaksanaan RJP di IGD RSUD Brigiend H. Hasan Basry Kandangan. *Journal of Nursing Invention*, 4(2), 139–150. <https://doi.org/10.33859/jni>
- Gil-Almagro, F., Carmona-Monge, F. J., García-Hedrerá, F. J., & Peñacoba-Puente, C. (2025). Self-efficacy as a psychological resource in the management of stress suffered by ICU nurses during the COVID-19 pandemic: A prospective study on emotional exhaustion. *Nursing in Critical Care*, 30(3), Article e13172. <https://doi.org/10.1111/nicc.13172>
- Judha, M. (2025). Studi literatur “Menjawab tantangan keperawatan gawat darurat dan kritis”. *TRIAGE: Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(1), 1–6. <https://doi.org/10.61902/triage.v12i1.1546>
- Kumayas, M., Tualeka, A. R., & Karujan, E. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat IGD Lantai I RSUD Prof. Dr. Kandou Manado. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 14(2), 393–395. <https://doi.org/10.33846/sf14230>
- Kusumaningrum, P. R., Rusminingsih, E., & Jayadi, R. N. (2022). Hubungan beban kerja dengan tingkat stres kerja perawat di instalasi gawat darurat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 31–37. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1462>
- Kusumawati, H. I., Galischawati, S., Warsini, S., Achmad, B. F., Fatma, N. A., Tiyan, N. S., . . . Santoso, E. B. (2024). Determinants of work stress among emergency department nurses in Sleman, Yogyakarta, Indonesia. *Australasian Emergency Care*, 27(4), 254–258. <https://doi.org/10.1016/j.aucec.2024.06.002>
- Lee, S.-Y., Li, C.-Y., Hsiao, P.-C., Song, C.-Y., Lin, C.-H., Chiang, K.-J., & Pan, H.-H. (2026). Perceived stress and burnout among nurses in acute and critical care settings: The mediating role of self-efficacy. *Nursing in Critical Care*, 31, Article e70364. <https://doi.org/10.1111/nicc.70364>
- Mohamed, A. G.-G., El-Sayed, N. M., & Ashour, H. M. (2023). Relationship between nursing students’ motivation to learn and their competency self-efficacy at secondary technical schools of nursing. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 10(1), 22–35. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7528763>
- Musdalifah, & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit. *Borneo Student and Research*, 3(1), 53–58.
- Peng, Y., Zeng, H., Li, Y., Chen, T., Wang, C., Peng, M., & Mao, S. (2026). Correlation between professional resilience, self-efficacy, coping style, and empowering leadership among emergency nurses: A multi-center study. *BMC Nursing*, 25, Article 602. <https://doi.org/10.1186/s12912-026-04754-1>
- Risdianto, A., Purwanto, A., Saktiana, H., Ratifi, D., Sulistyorini, Y., Sami, A., & Akhmadi, A. (2025). Transformasi sistem IGD dalam merespons overcrowding: Strategi kolaboratif RSUD Dr. Kariadi. RSUD Dr. Kariadi.
- Saputra, A. Y., Hayati, I. S., Amaliah, N., & Azidin, Y. (2025). Hubungan self efficacy dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Siti Rufaidah*, 3(3), 77–87. <https://doi.org/10.57214/jasira.v3i3.214>
- Tohamik, T., Effendy, C., & Rahmanti, A. R. (2024). Kondisi potensial cedera signifikan di instalasi gawat darurat RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Universitas Gadjah Mada. <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Yu, M., Ma, L., & Ma, Q. (2025). Competency of triage nurse in the emergency department: A scoping review protocol. *PLOS ONE*, 20(9), Article e0331982. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0331982>