

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: *Literature Review*

Yusrida Elisabeth Sihombing, Ichsan Rizany, Herry Setiawan

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

Email korespondensi: fichsan.r.psik@ulm.ac.id

ABSTRAK

Perawat salah satu komponen penting mempunyai tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jumlah perawat yang terbatas tidak sebanding dengan jumlah pasien sehingga dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat. Tujuan kajian literatur ini untuk menguraikan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit. Studi ini menggunakan *literature review*, dengan *database*, dari: *Google Scholar*, portal Garuda, dan *PubMed* dalam rentang tahun 2010-2020. Didapatkan bahwa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu; beban kerja, motivasi, dukungan sosial, lingkungan, shift, mekanisme koping, konflik peran ganda, kecerdasan interpersonal, komunikasi, kelelahan, emosional, spiritual, agresif pasien, *forgiveness*, *LOC*, *resilience of efficacy*, *self efficacy*, kepribadian, peran individu, pelatihan, mentoring, gaya kepemimpinan, harga diri, *sense of humor*, *hardiness*, budaya kerja, sarana/prasarana, pengembangan karir, masalah perawatan pasien, kepuasan, K3, *job insecurity*, penghargaan, kekerasan, sosiodemografi (jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan). Dari 33 faktor yang diketahui menyebabkan stres kerja pada perawat didapatkan faktor yang paling banyak muncul dan berpengaruh yaitu faktor organisasi (beban kerja).

Kata-Kata Kunci: Perawat, Rumah Sakit, Stres Kerja.

ABSTRACT

Nurses, one of the important components, have high job demands and the limited number of nurses is not proportional to the number of patients so that it can cause work stress for nurses. The purpose of this literature review is to describe the factors that influence the work stress of nurses in hospitals. This study uses a literature review, with databases, from: *Google Scholar*, Garuda portal, and *PubMed* in the 2010-2020 period. It was found that the factors that can cause work stress are; workload, motivation, social support, environment, shift, coping mechanisms, multiple role conflict, interpersonal intelligence, communication, fatigue, emotional, spiritual, patient aggressive, *forgiveness*, *LOC*, *resilience of efficacy*, *self efficacy*, personality, individual roles, training, mentoring, leadership style, self-esteem, *sense of humor*, *hardiness*, work culture, facilities/infrastructure, career development, patient care issues, satisfaction, OSH, *job insecurity*, rewards, violence, sociodemography (gender, years of service, marital status). Of the 33 factors that are known to cause work stress on nurses, the most emerging and influential factors are organizational factors (workload).

Keywords: Hospital, Job Stress, Nurse.

Cite this as: Sihombing, Y.E., Rizany, I., Setiawan, H. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: *Literature Review*. Nerspedia 2021;4(1): 93-108.

PENDAHULUAN

Rumah sakit selaku lembaga pelayanan kesehatan dituntut memberikan pelayanan yang membutuhkan jasa pemeliharaan serta perawatan kesehatan selama 24 jam (1). Berbagai tahap yang dijalankan rumah sakit dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan yang dijalankan oleh tenaga kesehatan khususnya perawat. Perawat ialah salah satu komponen dari PPA yang berperan penting untuk memberikan pelayanan kesehatan dan mempunyai

tuntutan pekerjaan serta intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien sementara pasien yang datang sangat banyak tidak sebanding dengan jumlah perawat yang terbatas sehingga menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat (2).

Stres kerja ialah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga memberikan pengaruh baik pada kesehatan fisik maupun mental (3). Berdasarkan teori *National Safety Council* (2013), pembagian sejumlah sumber stres

kerja berasal dari faktor lingkungan, individu dan organisasi. Stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan berupa manajemen rumah sakit. Selanjutnya stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor individu yakni pengalaman atau lamanya bekerja, tipe kepribadian, demografi. Stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor organisasi berupa tuntutan pekerjaan, kurangnya aktivitas pengembangan karier, komunikasi interpersonal (4).

American National Association for Occupational Health (ANAHOH, 2009) menyebutkan, dari 40 kasus stres kerja, stres kerja pada perawat ada diperingkat teratas. Angka kejadian stres kerja perawat juga tinggi. Prevalensi stres kerja perawat di Indonesia mencapai 50,9% (5). Berdasarkan penelitian *National Institute For Occupational Safety and Health (NIOSH)*, menyebutkan perawat sebagai profesi yang beresiko sangat tinggi terhadap stres, dikarenakan perawat mempunyai tugas serta tanggung jawab yang amat tinggi pada keselamatan nyawa manusia (6). Menurut survei yang dilakukan di Perancis, presentasi stres pada perawat yaitu 74% (7). Menurut data CDC juga, jumlah kasus stres kerja di dunia terus meningkat tiap tahunnya, dari 4409 kasus di tahun 1998 menjadi 5659 kasus di tahun 2001 (4).

Penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memperlihatkan bahwasanya 80,3% perawat mempunyai tingkat stres kerja tinggi, sedangkan penelitian yang dijalankan di RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo memperlihatkan bahwasanya 55,1% perawat mempunyai tingkat stres berat (8). Penelitian yang dijalankan Linda (2018) mengenai “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin” menyatakan komunikasi interpersonal, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja mempunyai korelasi dengan stres kerja (9).

Seseorang yang mengalami stres kerja akan mudah sakit dan produktivitas ataupun prestasi kerja menurun sehingga memberikan dampak negatif pada

kesehatan fisik dan mental pekerja (3). Pengaruh stres kerja pada perawat juga dapat berdampak pada profesionalitas dalam melayani pasien, perawat cenderung mempunyai kinerja yang buruk sehingga pelayanan pada pasien menjadi kurang maksimal. Stres kerja yang tinggi, jika tidak diatasi maka akan berdampak pada pelayanan keperawatan seperti penurunan produktivitas kerja, dan *caring* dari perawat itu sendiri (10).

Berdasarkan uraian di atas diketahui, stres kerja pada perawat masih saja terjadi di rumah sakit, sedangkan stres kerja mampu mengakibatkan terjadinya kesalahan pada perawatan pasien yang akan membahayakan keselamatan pasien dan menurunnya kualitas pelayanan keperawatan yang akan mempengaruhi daya saing dan lebih dari itu membahayakan keberlangsungan organisasi rumah sakit maka perlu dilakukan kajian literatur untuk mengidentifikasi terkait faktor apa saja yang dapat memengaruhi stres kerja perawat sebagai upaya meminimalisir terjadinya stres kerja. Maka peneliti tertarik dalam menjalankan penelitian *literatur review* tentang “Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit”. Tujuan penelitian yaitu menguraikan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit.

METODE

Penelitian dilakukan melalui *literature review* yang menelaah artikel dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, pendekatan *cross sectional* dengan rentang waktu penelitian yaitu 2010-2020. Tipe populasi yang digunakan yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit dengan kata kunci dalam bahasa Indonesia “Stres Kerja” AND Perawat AND “Rumah Sakit” dan dalam bahasa Inggris “*Work Stress*” AND Nurse AND Hospital. Database yang digunakan berupa Google Scholar, Portal Garuda, dan PubMed.

Peneliti melakukan penelusuran artikel didapatkan sebanyak 2.119 artikel dengan rincian 1.999 artikel pada Google Scholar, 72 artikel pada Portal Garuda, dan 48 artikel pada PubMed. Peneliti kemudian

Tabel 1. variabel/faktor yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat

Faktor	Distribusi (%)	Nomor Artikel
Beban Kerja	14%	(1,2,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38, 39,40,41,42,43,44,45,46,54,56,59,64,66)
Budaya Kerja	1%	(2)
Tuntutan Peran	3%	(3,14)
Lingkungan Kerja	9%	(1,3,28,45,47,54,55,64,65,84,88)
Motivasi Kerja	3%	(50,60,65)
Dukungan Sosial	7%	(13,39,47,53,54,55).
Sarana/Prasarana	1%	(18)
Shift Kerja	6%	(11,24,36,56,57,58)
Kelelahan	1%	(40)
Komunikasi Interpersonal	5%	(24,37,59)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja & Job Insecurity	2%	(1,25)
Mekanisme Koping	1%	(12)
Kecerdasan Emosional	5%	(39,60,61,62,63)
Kepuasan Kerja	5%	(23,24,26,64)
Penghargaan	1%	(30)
Kekerasan	1%	(83)
Konflik Peran Ganda	8%	(13,25,49,50,51,52,59,86,87,)
Gaya Kepemimpinan	1%	(80)
Locus of Control	1%	(75)
Perilaku Agresif Pasien	2%	(72,73) (22)
Kecerdasan Interpersonal	1%	(68)
Masalah Perawatan Pasien	1%	(37)
Pengembangan Karir	3%	(37,41,64)
Forgiveness	1%	(74)
Pelaksanaan Mentoring	1%	(79)
Kepribadian	1%	(14,66,77)
Ressiliency Efficacy & Self Efficacy	2%	(53,76) (29)
Pelatihan Perawat	1%	(78)
Harga Diri	1%	(81)
Kontribusi sense of humor	1%	(82)
Hardiness	1%	(85)
Kecerdasan Spiritual	1%	(70)
Sebagian faktor Sosiodemografi (Status Pernikahan, Masa Kerja, Jenis Kelamin)	7%	(2,11,15,28,31,33,40, 55,56)

menyeleksi artikel yang terduplikasi dan ditemukan terdapat sebanyak 90 artikel duplikasi sehingga jumlah artikel yang tersisa setelah duplikasi sebanyak 2.029 artikel. Selanjutnya peneliti melakukan seleksi artikel berdasarkan judul dan abstrak diperoleh 1.783 artikel yang tidak sesuai dengan metodologi penelitian yang sudah ditetapkan sehingga artikel yang tersisa

sebanyak 246 artikel. Langkah selanjutnya, dilakukan pemilahan berdasarkan kriteria dan *full text*, didapatkan 78 artikel yang sesuai, sedangkan 168 artikel yang dikeluarkan dalam proses penelaahan karena tidak memenuhi tujuan penelitian berupa tugas akhir (n=155), artikel yang tidak *full text* (n=12), dan artikel yang tidak menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa

Tabel 2. 4 area kerja yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat

Area Kerja	Distribusi (%)	Nomor Artikel
Instalasi Gawat Darurat (IGD)	23%	(16,23,27,28,29,44,45,57,70,83)
<i>Intensive Care Unit</i> (ICU)	14%	(28,29,38,40,45,83)
Instalasi Rawat Inap (<i>Opname</i>)	60%	(1,3,13,18,19,20,23,24,30,33,36,37,43,49,56,58,59,61,66,68,70,72,75,77,80)
Instalasi Rawat Jalan	3%	(60,78)

inggris (n=1). Artikel yang memenuhi kriteria dan dapat diakses *full text*, kemudian dilakukan uji kualitas metodologi dengan menggunakan instrumen Joanna Briggs Institute critical appraisal tools for cross-sectional studies. Artikel dengan kualitas metodologi terbaik akan dilakukan telaah dan didapatkan sebanyak 78 artikel yang dapat dimasukkan ke dalam sintesis naratif untuk menguraikan dan menyimpulkan hasil penelitian dari artikel yang membahas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan duplikasi, *critical appraisal* dan sintesis naratif terhadap artikel terkait faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit didapatkan sebanyak 78 artikel yang dimasukkandalam ekstraksi data.

Berdasarkan 78 artikel yang ditelaah didapatkan 33 variabel/faktor yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat, sesuai dengan tabel 1 serta berdasarkan 78 artikel yang ditelaah didapatkan 4 area kerja yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat, sesuai dengan tabel 2.

Berdasarkan artikel-artikel yang telah dilakukan *critical appraisal* dan sintesis naratif didapatkan data berupa dari 78 artikel dengan fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit, didapatkan 33 faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja, motivasi kerja, dukungan sosial, lingkungan kerja, shift kerja, mekanisme coping,

konflik peran ganda, kecerdasan interpersonal, komunikasi interpersonal, kelelahan kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, perilaku agresif pasien, *forgiveness*, *locus of control*, *resilience of efficacy*, *self efficacy*, *personality/kepribadian*, peran individu, pelatihan, pelaksanaan mentoring, gaya kepemimpinan, hargadiri, kontribusi *sense of humor*, *hardiness*, budaya kerja, sarana/prasarana, pengembangan karir, masalah perawatan pasien, kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja/*job insecurity*, penghargaan, kekerasan, dan sosiodemografi (jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan). Setiap area rawat mempunyai resiko untuk mengalami stres kerja, walaupun demikian berdasarkan artikel yang ditelaah didapatkan bahwa tempat kerja paling pemicu untuk terjadinya stres kerja pada perawat yaitu di rawat inap dengan proporsi 60%, sedangkan di ruang ICU 14%, IGD 23%, dan rawat jalan 3% dan berdasarkan 33 faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit, didapatkan bahwa faktor beban kerja merupakan faktor yang paling sering muncul dan berpengaruh terhadap stres kerja perawat di rumah sakit.

Stres kerja terjadi akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi dari kapasitas dan kemampuan individu yang tidak teratasi sehingga menyebabkan munculnya reaksi seperti kelelahan, menurunnya produktivitas kerja bahkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien (40). Berdasarkan penelitian Mundung and Kundre, menyebutkan bahwasanya stres kerja rentan dialami oleh profesi keperawatan (12). Perawat sebagai ujung tombak pemberi pelayanan kesehatan

dan mempunyai peran penting, dituntut untuk peka terhadap kebutuhan pasien dan mampu menjadi *role model* bagi pasien di suatu rumah sakit (41). Rumah sakit menyediakan pelayanan kesehatan secara paripurna bagi masyarakat mencakup pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta kegawatdaruratan (42). Setiap area rawat mempunyai resiko untuk mengalami stres kerja, walaupun demikian berdasarkan artikel yang ditelaah didapatkan bahwa tempat kerja paling pemicu untuk terjadinya stres kerja pada perawat yaitu di rawat inap dengan proporsi 60%, sedangkan di ruang ICU 14%, IGD 23%, dan rawatjalan 3%. Berdasarkan 78 artikel yang dianalisis, ditemukan beberapa faktor yang membahas terkait faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit, sebagai berikut:

Beban Kerja

Tiga puluh delapan dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja paling sering disebabkan oleh beban kerja dan dua artikel menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Dua artikel menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja (1, 2, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 54, 56, 59, 64, 66). Hal ini dikarenakan umur perawat sebagian besar masih terbilang muda artinya tubuh belum mengalami penurunan kekuatan otot dan kemampuan motoris serta sensoris dan tuntutan tugas, pekerjaan individual, kondisi kerja sudah baik, serta tata letak fisik pekerjaan nyaman dan menyenangkan membuat perawat bekerja lebih profesional (15,16). Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dipikul dan harus diselesaikan dalam waktu terbatas diluar kapasitas dan kemampuan seseorang (35). Beban kerja yang sesuai standar asuhan keperawatan berfokus pada kebutuhan pasien akan meningkatkan produktivitas kerja dan mampu mengurangi terjadinya stres kerja (44). Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik (aktivitas fisik), dan beban kerja mental (melibatkan pikiran/otak). Tuntutan tugas yang tinggi tidak sebanding dengan kemampuan

seseorang akan menyebabkan munculnya stres kerja yang berpengaruh terhadap performa perawat (45). Beban kerja yang tidak sesuai disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang berlebih atau terlalu rendah (46). Tinggi atau rendahnya beban kerja akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental serta kejenuhan ataupun perasaan monoton yang berpengaruh terhadap stres kerja sehingga diperlukan evaluasi rutin terhadap setiap beban kerja yang dirasakan perawat guna mengoptimalkan kinerja asuhan keperawatan (47).

Lingkungan Kerja

Sebelas dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan urutan kedua disebabkan oleh lingkungan kerja berdasarkan artikel yang paling banyak muncul (1, 3, 28, 45, 47, 54, 55, 64, 65, 84, 88). Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik berkaitan dengan sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan non fisik berkaitan dengan hubungan kerja seseorang (47). Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang dan mampu mengurangi tingkat stres kerja pada perawat (28). Lingkungan kerja yang buruk disebabkan lingkungan kerja tidak nyaman/kondusif dan lingkungan kerja yang tidak harmonis berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja dan peningkatan stres kerja (36). Lingkungan kerja yang ideal sangat dibutuhkan oleh perawat agar mencapai kinerja yang optimal serta mampu membina hubungan harmonis dengan orang disekitar lingkungannya dan mempermudah dalam melakukan koordinasi maupun kolaborasi antar tim tenaga kesehatan lain (1).

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda atau *work family conflict* merupakan suatu tekanan yang dirasakan perawat akibat dari pertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga serta kurangnya dukungan dari keluarga (48). Sebanyak sembilan dari tujuh puluh delapan artikel menunjukkan hasil bahwa stres kerja disebabkan oleh konflik peran ganda yang berada pada urutan ketiga dari artikel yang sering muncul (13, 23, 25, 26, 27, 28, 29,

49, 50). Konflik peran ganda paling sering terjadi terutama pada wanita yang mempunyai anak dan harus mampu membagi swaktu antara pekerjaan serta keluarga (51). Makin tinggi konflik peran ganda, maka stres kerja pada perawat juga makin meningkat. Konflik peran ganda yang tidak teratasi dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada penurunan performa perawat dan kualitas kerja (52).

Sosiodemografi

Faktor sosiodemografi meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan. Jenis kelamin merupakan perbedaan biologis dan fisiologis antara laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin yang beresiko tinggi mengalami stres kerja yaitu perempuan, berdasarkan proporsi bahwasanya perempuan sebanyak 18 orang (51,4%) dan laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%) yang mana perempuan lebih merasa, mudah cemas, dan cenderung mengalami perubahan hormonal dibandingkan laki-laki (33). Perempuan lebih mengedepankan emosional dari pada rasional (40). Masa kerja merupakan tenggang waktu atau lamanya seseorang bekerja di suatu tempat kerja. Proporsi masa kerja perawat tertinggi ≥ 5 tahun sebanyak 33 orang (70,2%) dan ≤ 5 tahun sebanyak 9 orang (40,9%) (56). Perawat yang mempunyai masa kerja ≥ 5 tahun lebih berpeluang paling tinggi mengalami stres kerja, dibandingkan perawat baru atau perawat yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun (2). Masa kerja dapat memberikan dampak baik maupun buruk, dampak baik apabila seseorang menghasilkan banyak pengalaman kerja dan dampak buruk apabila seseorang mengalami sebuah kebosanan dan kelelahan kerja (15). Status pernikahan adalah salah satu kebutuhan dari diri seseorang. Perawat yang mengalami stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat yang belum menikah sebanyak 83,7% dibandingkan dengan yang belum menikah yaitu 66% yang mana perawat yang belum menikah lebih cenderung mengalami stres dibandingkan perawat yang sudah menikah karena perawat yang berstatus menikah memiliki pemikiran yang lebih matang dan mendapatkan dukungan

dari pasangannya dibandingkan perawat yang belum menikah (11,28).

Dukungan Sosial

Terdapat enam dari tujuh puluh delapan artikel menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor berada dalam urutan kelima dari artikel yang sering muncul yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat (13, 39, 47, 53, 54, 55). Dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan/penghargaan baik emosi, informasi, dan instrumen yang membuat seseorang merasa dihormati dan disayangi (53). Dukungan sosial tinggi dapat memberikan kenyamanan bagi perawat sehingga perawat mampu mengendalikan stres kerja dengan baik dan berdampak positif terhadap performa perawat (39). Dukungan sosial dari orang terdekat sangat penting dalam menangani tuntutan kerja yang tinggi karena membangun perawat untuk lebih bersemangat dalam mengemban tugas/pekerjaannya sehingga tanpa didasarnya dukungan sosial yang baik akan sangat sulit terwujudnya kinerja perawat yang efektif dan akan menyebabkan meningkatnya stres kerja pada perawat (47).

Shift Kerja

Shift kerja merupakan pergantian waktu kerja bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja perawat (40). Sebanyak enam dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh shift kerja (11, 24, 36, 56, 57, 58). Berdasarkan penelitian Azteria and Hendarti, mengatakan bahwasanya perawat yang mendapatkan shift kerja malam lebih banyak mengalami stres kerja dibanding perawat yang mendapatkan shift kerja pagi atau sore (33). Namun penelitian Muji Hartono, menyebutkan bahwasanya shift pagi lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan shift siang (56). Shift kerja tidak teratur dan tuntutan kerja berlebihan dapat memberikan dampak negatif bagi perawat (58). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Konoralma *et al.*, menyebutkan bahwasanya shift kerja pagi, sore dan malam mempunyai hubungan terhadap stres kerja perawat (57).

Penjadwalan shift kerja harus dilakukan seefektif mungkin agar terhindar dari stres kerja yang akan memberikan dampak buruk bagi kesehatan perawat sekaligus kinerja perawat (36).

Kecerdasan Emosional

Lima dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwas stres kerja disebabkan oleh rendahnya kecerdasan emosional (39, 60, 61, 62, 63). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengendalikan emosi orang lain maupun dirinya sendiri. Perawat yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi dalam bekerja biasanya mempunyai kemampuan bersosialisasi yang baik dengan orang lain dan mampu bekerja sama dalam tim (61). Makin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang perawat maka semakin rendah terjadinya stres kerja pada perawat (62). Kecerdasan emosional tinggi penting dimiliki seorang perawat apabila mengalami tekanan kerja maka akan terbentuk sikap serta tindakan yang positif. karena kecerdasan emosional memberikan peran dalam mengatur suasana hati serta menjaga supaya dapat mengatasi stres (60).

Komunikasi Interpersonal

Tiga dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh komunikasi interpersonal dan satu artikel menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja (24, 37, 59). Hal ini dikarenakan interaksi dan komunikasi perawat berjalan dengan baik. Komunikasi interpersonal merupakan hubungan antara dua orang atau lebih yang terlibat melakukan interaksi, masing-masing diantara mereka berupaya untuk saling memengaruhi satu sama lain. Komunikasi yang baik mampu memperkuat hubungan satu sama lain serta pada penyampaian informasi atau kebijakan akan lebih efektif dan akan mengurangi terjadi konflik antar tim kerja yang akan menimbulkan ketidaknyamanan serta komunikasi yang baik antara atasan serta bawahan dapat mendorong perawat untuk lebih semangat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

dan mengurangi terjadinya stres kerja (59). Komunikasi interpersonal yang buruk dapat terjadinya konflik dengan tim staf lain yang dapat menyebabkan tidak efektifnya hubungan kerjasama tim dan tidak ada dukungan satu sama lain akan menyebabkan terjadinya stres kerja dan berpengaruh pada kinerja seorang perawat (37).

Kepuasan Kerja

Tiga dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh kepuasan kerja dan satu artikel menyatakan bahwa tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja (23, 24, 26, 64). Hal ini dikarenakan bahwasanya gaji yang diterima sudah memuaskan. Perawat akan puas dalam bekerja apabila gaji sesuai, rekan kerja baik, pekerjaan terselesaikan dengan efisien, dan promosi terlaksana dengan baik (23). Apabila gaji minimum dapat membuat kepuasan perawat menurun sehingga motivasi perawat juga akan ikut menurun sedangkan apabila perawat puas dalam pekerjaannya maka akan semakin kecil seseorang untuk mengalami stres kerja (64).

Motivasi Kerja

Tiga dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh motivasi kerja (50, 60, 65). Motivasi kerja ialah dorongan kuat yang menggerakkan individu untuk bersemangat guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan memicu peningkatan stres kerja sedangkan motivasi kerja perawat yang tinggi akan mencegah atau mengurangi tingkat stres kerja (60). Seorang perawat dalam bekerja harus mempunyai motivasi kerja sehingga menghasilkan kerja yang maksimal. Suatu organisasi di rumah sakit membutuhkan seseorang yang bekerja mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi perawat karena dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan kerja, dan meningkatkan kinerja perawat (65).

Pengembangan Karir

Tiga dari tujuh puluh delapan artikel

menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh kurangnya promosi pengembangan karir dari atasan dan satu artikel menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara pengembangan karir dengan stres kerja (37, 41, 64). Hal ini disebabkan karena perawat sudah mengertibahwasanya untuk promosi jabatan dan menyukai pekerjaannya. Pengembangan karir merupakan kegiatan dalam merencanakan karir di masa depan dalam sebuah pekerjaan. Perawat yang karirnya terhambat akan sering absen dan paling fatal mengalami stres kerja, semakin tinggi jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupan (37, 64).

Peran Individu

Dua dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja perawat disebabkan oleh peran individu (3,14). Peran individu merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau manajemen rumah sakit. Hasil kerja seorang perawat akan ditentukan oleh individu itu sendiri berupa kemampundan keterampilan yang dipunya, semakin baik peran individu dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi hasil kerja yang ditempuh dan mengurangi terjadi stres kerja, sebaliknya semakin rendah peran individu maka akan meningkatkan stres kerja dan berpengaruh terhadap kinerja seorangperawat (14, 66).

Mekanisme Koping

Mekanisme koping merupakan suatu mekanisme pertahanan diri seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah dan menyesuaikan diri dari kondisi yang mengancam. Satu dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh mekanisme koping yang rendah (12). Mekanisme koping penting dimiliki seorang perawat yag mana koping yang baik/efektif akan mudah menghadapi berbagai stressor dengan positif (67).

Kecerdasan Interpersonal

Satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh rendahnya kecerdasan interpersonal yang dimiliki sseseorang (68).

Kecerdasan interpersonal merupakan sebuah pondasi dalam membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain melalui memahami setiap karakteristik individu, keterampilan mendengarkan orang lain dengan baik, dan mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi efektif. Perawat yang mempunyai kecerdasan interpersonal tinggi terhindar dari konflik antarpribadi sehingga tercipta kerjasama antar tim yang efektif yang memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja yang kondusif serta mengurangi stres kerja pada perawat (68).

Kelelahan kerja

Kelelahan merupakan suatu pertahanan tubuh supaya terhindar dari masalah yang lebih serius lagi sehingga akan pulih ketika beristirahat. Satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh kelelahan kerja (40). Tingginya kelelahan kerja akan berakibat pada prestasi kerja perawat yang menurun dan menyebabkan kecelakaan dalam bekerja sehingga perawat bekerja tidak efisien. Perawat kurang siaga dalam bekerja dan keamanan dalam bekerja yang juga ikut menurunyang akan berakibat terhadap stres kerja (69).

Kecerdasan Spiritual

Satu dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh rendahnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang (70). Kecerdasan spiritual baik mampu melewati pekerjaan yang mempunyai tuntutan kerja tinggi dan memaknai setiap masalah sebagai suatu positif yang akan membangkitkan dirinya dari perbuatan positif sehingga terhindar dari stres kerja (71).

Perilaku Agresif Pasien

Perilaku agresif merupakan perilaku yang ingin mencelakakan atau melukai orang lain dengan atau tanpa tujuan. Sebanyak dua dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh perilaku agresif pasien (72,73). Hal ini karena pasien menganggap

musuh atau ancaman. Perilaku agresif pasien menjadi ancaman bagi kesehatan fisik dan psikologis perawat. Perawat yang terpapar lama oleh stressor akan berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam penyelesaian suatu masalah yang membuat perawat lebih rentan mengalami stres (72).

Forgiveness

Satu dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh rendahnya *forgiveness* dalam diri seseorang (74). *Forgiveness* merupakan suatu pribadi seseorang yang positif sehingga membuat seseorang lebih tenang dalam menjalani kehidupan dan harmonis berhubungan dengan orang lain. Tinggi *forgiveness* maka makin rendah untuk terjadinya stres. Perawat yang mempunyai *forgiveness* dalam dirinya mampu meredam amarah seseorang.

Locus of Control (LOC)

Locus of control merupakan pandangan seseorang dalam melihat keadaan atau kehidupan yang sedang dihadapinya. Sebanyak satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh *locus of control* eksternal (75). *Locus of control* terbagi dalam dua kategori yaitu *locus of control* internal adalah seseorang yang percaya pada dirinya bahwasanya segala sesuatu dapat terkendali dan *locus of control* eksternal merupakan keadaan yang terjadi dalam kehidupannya tidak terkendali oleh individu itu sendiri. Seseorang yang mempunyai LOC yang baik dapat memperlihatkan tingkat kinerja kerjanya dan kepuasan dalam bekerja tinggi. Perawat yang mempunyai *locus of control* eksternal lebih cenderung mengalami stres karena lebih bergantung pada orang lain dan lebih mencari keuntungan pada situasi tertentu. Stres kerja dapat diatasi dengan LOC internal yang tinggi terhadap pengaruh luardalam pekerjaannya.

Resilience of Efficacy dan Self Efficacy

Resilience of Efficacy merupakan adaptasi seseorang untuk bangkit dari suatu masalah yang dihadapi, sedangkan *Self Efficacy*

merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas. Sebanyak dua dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh kurang/rendahnya adaptasi dan percaya diri seseorang (53,76). Seseorang yang mempunyai *resilience of efficacy* dan *self efficacys* mampu bertahan menghadapi suatu tekanan atau tantangan di dunia kerja. Tingginya *Resilience of Efficacy* dan *Self Efficacy* meningkatkan semangat tinggi dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya serta menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan bagaimana cara menyelesaikan suatu masalah, berpikir secara analitis, dan menurunkan terjadinya stres kerja pada perawat.

Personality / Kepribadian

Tiga dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh tipe kepribadian (14,66,77). Tipe kepribadian dibagi dalam dua kategori yaitu tipe kepribadian A dan B. Tipe kepribadian A mempunyai sifat tidak sabar, mudah bermusahan, perfeksionis, agresif, dan ambisi yang tinggi, sedangkan tipe kepribadian B mempunyai sifat kreativitas yang tinggi, toleran terhadap orang lain, tidak memaksakan diri, dan tenang, sehingga perawat yang mengalami stres kerja yaitu perawat yang mempunyai tipe kepribadian A. Tipe kepribadian baik tercermin dalam sikap dan tindakan yang matang dan selalu positif.

Pelatihan

Satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh kurangnya pelatihan (78). Pelatihan merupakan kegiatan yang mempersiapkan seseorang dengan ilmu atau keterampilan di tempat kerja. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap performa perawat dan mengurangi stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan maka semakin tinggi tingkat stres kerja perawat.

Pelaksanaan Mentoring

Pelaksanaan program mentoring dapat membangun sikap kerja perawat yang positif dan menginspirasi perawat untuk mencapai potensi penuh dalam karir profesional keperawatan. Sebanyak satu dari tujuh puluh delapan artikel menyatakan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh rendahnya pelaksanaan mentoring pada perawat (79). Pelaksanaan mentoring pada perawat pemula dapat memberikan arahan atau bimbingan bagaimana menyelesaikan suatu masalah, melaksanakan tugas atau pekerjaan, dan berinteraksi antar tim kesehatan lain yang akan memberikan manfaat pada perawat sendiri yaitu menurunkan stres kerja dan menjauhkan terhadap konflik terhadap tim tenaga kesehatan lain.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu ciri yang dilakukan pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi orang lain agar mempunyai semangat dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis dilaksanakan maka semakin rendah stres kerja perawat. Namun, berdasarkan teori situasi (*contingency*) mengansumsikan bahwasanya tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang lebih baik tapi sangat bergantung pada situasi. Artinya, setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelebihan masing-masing (80).

Harga Diri

Satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh harga diri yang rendah (81). Harga diri merupakan suatu penilaian atau pandangan seseorang terhadap dirinya, interaksi antar orang lain, dan kemampuan individu dalam menghadapi situasi yang tengah dirasakan. Ketika individu merasa mampu terhadap kekuatan dirinya dalam menghadapi suatu masalah dan senantiasa siap dalam kondisi apapun maka stres kerja dapat dikontrol. Harga diri merupakan salah satu pembentuk kepribadian seseorang yang dapat menimbulkan faktor stres kerja bila harga diri seseorang rendah.

Kontribusi Sense of Humor

Sense of humor merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam membangkitkan rasa gembira dan digunakan dalam menyelesaikan suatu masalah. Sebanyak satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh *sense of humor* yang rendah (82). *Sense of humor* penting dimiliki seorang perawat karena dapat mengatasi kecemasan, masalah, dan stres kerja. Perawat yang mempunyai *sense of humor* tinggi mampu meredam stres kerja, mempunyai mental yang sehat, dan mampu mencairkan suasana. Semakin tinggi kepekaan seseorang terhadap humor maka semakin rendah stres kerja.

Hardiness

Hardiness merupakan suatu sikap/pribadi seseorang yang tangguh, mempunyai keterampilan, dan mampu bertahan dalam keadaan penuh tekanan. Perawat yang mempunyai *hardiness* tinggi akan terhindar dari tekanan kerja atau stres kerja dan mampu meningkatkan performa perawat, sebaliknya perawat yang mempunyai *hardiness* yang rendah akan mudah mengalami stres (68).

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pandangan hidup yang tercermin dalam nilai, sikap, kebiasaan dalam suatu kelompok yang terwujud dalam bekerja. Sebanyak satu dari tujuh puluh delapan artikel menjelaskan bahwasanya stres kerja disebabkan oleh budaya kerja yang kurang baik. Budaya kerja yang baik seperti disiplin terhadap pekerjaan, kejujuran, ketekunan, mengadakan acara keagamaan yang dapat meningkatkan spiritual dan kecerdasan emosi dapat meredam terjadinya stres kerja (2).

Sarana/Prasarana

Semakin memadai sarana/prasarana maka semakin berpeluang terjadinya stres kerja. Hal ini disebabkan peningkatan mutu pelayanan diikuti dengan jumlah kapasitas tempat tidur dan banyaknya jumlah pasien yang dilayani menyebabkan bila persepsi sarana/prasarana memadai akan diikuti

dengan persepsi beban kerja yang tinggi dan menyebabkan stres kerja (18).

Masalah Perawatan Pasien

Masalah perawatan pasien adalah masalah bagaimana dalam memenuhi kebutuhan pasien mencakup bio-psiko-spiritual. pasien yang kondisinya gagal untuk membaik akan membuat perawat berada dalam tekanan yaitu stres kerja (37).

Kesehatan & Keselamatan Kerja/*Job insecurity*

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan aman. Tempat kerja yang kurang aman dan nyaman akan menyebabkan stres kerja pada perawat (1). *Job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja yang dirasakan oleh seseorang, seperti perawat yang masih berstatus honor. Perawat honor rentan kehilangan suatu pekerjaan sehingga perawat tersebut harus meningkatkan kinerja dan tanggungjawab yang baik. *Job insecurity* akan memberikan dampak negatif dalam jangka panjang berupa gangguan kesehatan mental seperti cemas, stres, dan depresi (25).

Penghargaan

Penghargaan merupakan salah satu faktor pemicu terjadinya stres kerja dan berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Perawat yang mempunyai motivasi kuat dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja. Salah satu metode untuk meningkatkan motivasi dan kinerja seorang perawat yaitu dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja kerasnya. Penghargaan yang tidak sesuai dan tidak optimal akan mengakibatkan peningkatan stres kerja dan penghargaan yang optimal akan memberikan efek positif seperti meningkatkan semangat atau motivasi perawat dan produktivitas kerja (30).

Kekerasan

Kekerasan di tempat kerja merupakan perilaku kekerasan yang dilakukan seseorang yang akan membahayakan korban baik secara fisik, mental, sosial, dan moral.

Kekerasan verbal merupakan kekerasan yang paling banyak terjadi pada perawat yang mempunyai resiko 27,529 kali mengalami stres kerja. Kekerasan yang tidak segera diatasi akan berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat dan dampak buruknya yaitu berpengaruh pada kesehatan mental seperti stres kerja (17). Berdasarkan hasil temuan, terdapat beberapa variabel yang sama sekali tidak berhubungan atau berpengaruh pada stres kerja perawat di rumah sakit, diantaranya yaitu variabel supervisi (18), sosiodemografi (umur (17, 41, 48) Pendidikan (67, 77), iklim organisasi (18), disiplin kerja (18), ketergantungan (22).

KETERBATASAN

Saat melakukan analisis artikel, peneliti mengalami beberapa kendala yaitu beragamnya desain yang digunakan pada antar penelitian dan banyaknya artikel yang dianalisis. Kemudian saat melakukan penilaian artikel dalam JBI, ditemukan beberapa pertanyaan yang kurang jelas yaitu pada pertanyaan no 3, 5, dan 6 yang akan berpengaruh pada hasil penilaian JBI dan belum dapat ketentuan yang menjelaskan berapa proporsi pertanyaan yang jawabannya harus ya dan tidak untuk menentukan bahwasanya artikel itu layak dianalisis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penelitian ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat untuk dukungan berharga yang diberikan.

KESIMPULAN

Didapatkan hasil bahwa terdapat 33 faktor yang memengaruhi stres kerja perawat, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dukungan sosial, lingkungan kerja, shift kerja, mekanisme coping, konflik peran ganda, kecerdasan interpersonal, komunikasi interpersonal, kelelahan kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, perilaku agresif pasien, *forgiveness*, *locus of control*, *resilience of efficacy*, *self efficacy*,

personality/kepribadian, peran individu, pelatihan, pelaksanaan mentoring, gaya kepemimpinan, harga diri, kontribusi *sense of humor*, *hardiness*, budaya kerja, sarana/prasarana, pengembangan karir, masalah perawatan pasien, kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, *job insecurity*, penghargaan, kekerasan, dan sosiodemografi (jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan) dan diantara ketiga domain sumber stres, domain organisasi yang paling banyak muncul dan berpengaruh terhadap stres kerja yaitu beban kerja.

REKOMENDASI

Saran untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai stres kerja perawat di tiap ruangan. Selain itu, saran bagi perawat yang berdinamika di rumah sakit diharapkan bisa mengatasi stres kerja dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja karena dapat memberikan dampak buruk pada kinerja perawat serta menurunnya kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

REFERENSI

1. M.Iqbal Rahmadyrza 2015. 'Factors Influence Work-Related Stress To The Nursen In Cendrawasih Impatient Room RSUD Arifin Ahmad Riau Province Pekanbaru'.
2. Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., Ariyanti, L., & Asdi, L. S 2019. Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.33024/manuju.v1i1.219>
3. Mulyati, & Aiyub 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana. *JIM FKep*, 3(4), 45–50. <http://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/8628/4159>
4. Keselamatan, B. and Masyarakat, F. K. (2017) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral Rsud K.R.M.T Wongsonegoro Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), pp. 255–263.
5. Ardian, H 2019. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam. *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), 16–21. <https://doi.org/10.36656/jpkm.v1i2.95>
6. Febriani, S 2017. Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*, 5(1), 78–89.
8. Elda Fujiana, Henni Febriawati, A. R. (2019) 'Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu Tahun 2019'.
9. Linda, L. (2018) 'Faktor - Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin', *Healthy-Mu Journal*, 2(1), p. 10. doi: 10.35747/hmj.v2i1.154.
10. Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. 7(2), 50–58.
11. Biomedika, J. et al. (2019) 'Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat', 2(3), pp. 104–110. doi: 10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110.
12. Mundung, G. J. and Kundre, R. 2019 'KERJA PERAWAT DI RSU GMIM BETHESDA TOMOHON', 7.
13. Almasitoh, U. H. (2011) 'Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat',

Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam, 8(1), pp. 63–82. doi: 10.18860/psi.v0i1.1546.