

Original Research

## Hubungan Resiliensi terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Negara

Rahmawati Ririn Ardilla<sup>1\*</sup>, I Made Rio Dwijayanto<sup>1</sup>, & Dwi Prima Hanis Kusumaningtyas<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Triatma Mulya, Indonesia

\*Corresponding Author:

E-mail: [rahmawati\\_ririn16@yahoo.com](mailto:rahmawati_ririn16@yahoo.com)

### ABSTRACT

**Introduction:** Stress in the world of work or commonly known as work stress is basically a condition that can occur to every individual who has worked. Nurse is a job that has a very important influence to determine the success of the hospital in providing health care to the community. Excessive work demands that a nurse has both physically and mentally who have to do a lot of work and must be completed quickly can sometimes cause many mistakes to be made, this is one source of job stress triggers for nurses. **Methods:** This research includes correlational analytic with the research design used is cross sectional and sampling using simple random sampling. **Results:** The majority of inpatient nurses at the State General Hospital are aged < 30 years as many as 55 people (60.4%), the majority of undergraduate education are 52 people (57.1%), gender is dominated by women as many as 80 people (87.9%), the majority of nurses who are married are 68 people (74.4%), and the majority of nurses working in the category 1-5 years are 55 people (60.4%). Resilience in inpatient nurses more moderate resilience 79 people (86.8%), the majority of nurses in the category of mild work stress as many as 46 people (50.5%). The results of the study said that the value of  $p = 0.356$  ( $p > 0.05$ ), which means that there is no relationship between resilience and work stress of inpatient nurses. **Conclusion:** There is no relationship between resilience and work stress in inpatient nurses at the State General Hospital.

### KEYWORDS

Resilience, Job stress, Nurse

## ABSTRAK

**Pendahuluan:** Stres dalam dunia pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah stres kerja pada dasarnya menjadi suatu kondisi yang dapat terjadi pada setiap individu yang telah bekerja. Perawat merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menentukan berhasilnya rumah sakit dalam memberikan perawatan kesehatan terhadap masyarakat. Tuntutan kerja berlebih yang dimiliki seorang perawat baik secara fisik maupun mental yang harus melakukan banyak pekerjaan dan harus diselesaikan dengan cepat terkadang dapat menyebabkan banyak kesalahan yang dilakukan, hal tersebut merupakan salah satu sumber pemicu stres kerja bagi perawat. **Metode:** penelitian ini termasuk *analitik korelasional* dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* dan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. **Hasil:** Perawat rawat inap di RSUD Negara mayoritas umur < 30 tahun sebanyak 55 orang (60,4%), mayoritas pendidikan S1 sebanyak 52 orang (57,1%), jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 80 orang (87,9%), mayoritas perawat yang sudah menikah sebanyak 68 orang (74,4%), dan masa kerja perawat mayoritas dengan kategori 1-5 tahun sebanyak 55 orang (60,4%). Resiliensi pada perawat rawat inap lebih banyak resiliensi sedang 79 orang (86,8%), mayoritas perawat dengan kategori stres kerja ringan sebanyak 46 orang (50,5%). Hasil penelitian mengatakan nilai  $p = 0,356$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan resiliensi dengan stres kerja perawat rawat inap. **Kesimpulan:** Tidak ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja perawat rawat inap di RSUD Negara.

## KATA KUNCI

Resiliensi, Stres kerja,  
Perawat

## PENDAHULUAN

Stres kerja saat ini merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016). Terjadinya stres kerja akibat berbagai faktor dari tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan seperti jadwal kerja, kecepatan kerja, jarak tempuh menuju tempat kerja, jumlah dan siat pelanggan yang harus dilayani dapat menjadikan pekerja mengalami kecemasan, kemarahan, depresi serta menderita keluhan fisik berupa sakit kepala (Riyanti & Rahmandani, 2019). Stres dalam dunia pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah stres kerja pada dasarnya menjadi suatu kondisi yang dapat terjadi pada setiap individu yang telah bekerja (Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018).

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, kehilangan pekerjaan dan pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan seperti depresi. Dampak stres kerja bagi organisasi dapat mempengaruhi ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan *turnover*. Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran, atau pensiun atas alasan kesehatan (Budiyanto, 2019). Kondisi karakteristik terkait pekerjaan yang berhubungan dengan stres karyawan antara lain tuntutan kerja yang tinggi seperti memiliki beban kerja yang berat dan tekanan waktu, kurangnya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tingkat kontrol yang terlalu tinggi, dan kurangnya kejelasan mengenai kriteria kinerja kompeten (Yuli & Asih, 2018).

Sektor kesehatan menyatakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016). Menurut Perwitasari (2016) tenaga profesional di rumah sakit secara keseluruhan memiliki risiko terhadap stres, dan perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi (Safitri, 2020). Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain. Perawat memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibandingkan profesi lain. Perawat merupakan salah satu profesi terbanyak di rumah sakit dan paling lama kontak dengan klien, sehingga keperawatan adalah ujung

tombak pelayanan kesehatan dan digunakan sebagai indikator pelayanan kesehatan yang bermutu, serta berperan dalam menentukan tingkat kepuasan klien (Maweikere, Manampiring & Toar, 2021). PPNI (2016) mengungkapkan sebanyak 50,1% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Pekerjaan perawat yang lebih kompleks dalam pelayanannya membuat tuntutan pekerjaan perawat harus bekerja dengan lebih ekstra dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga, apabila tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan sebagai seorang perawat akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi (Amelia, 2019).

Perawat merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menentukan berhasilnya rumah sakit dalam memberikan perawatan kesehatan terhadap masyarakat, hal demikian dalam waktu 24 jam perawat melakukan perawatan serta menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus. Perawat diharuskan selalu siap serta siaga dalam melaksanakan tugas pelayanan dan juga harus selalu memantau perkembangan kondisi pasien selama jam operasional, hal demikian yang membuat perawat biasa mengalami stres (Ramlawati & Safar, 2022).

Tuntutan kerja berlebih yang dimiliki seorang perawat baik secara fisik maupun mental yang harus melakukan banyak pekerjaan dan harus diselesaikan dengan cepat terkadang dapat menyebabkan banyak kesalahan yang dilakukan, hal tersebut merupakan salah satu sumber pemicu stres kerja bagi perawat (Kasmarani, 2012). Perawat dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien, semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi perawat, maka stres semakin meningkatkan (Yudi Siswadi, 2021). Penelitian dari Haryuni, Ratnawati & Kapti, (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, dimana stres kerja yang tinggi akan berimplikasi pada rendahnya kinerja perawat.

Menurut Kemenkes Tahun 2021 jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2020 tercatat mencapai 438.234 orang. Provinsi Bali mengatakan di tahun 2020 tenaga keperawatan tercatat sebanyak 11.529 orang, sedangkan di tahun 2021 tenaga keperawatan tercatat sebanyak 11.881 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Bali,

2021). Kabupaten Jembrana di tahun 2021 jumlah tenaga keperawatan tercatat sebanyak 381 orang (Dinas Kesehatan Jembrana, 2021). Berdasarkan data dari RSUD Negara di tahun 2022 menyatakan bahwa jumlah seluruh tenaga keperawatan sebanyak 200 orang. Menurut Budiyanto (2019) dalam penelitiannya tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat mengatakan 19,2% perawat mengalami stres kerja berat.

Hasil penelitian yang dilakukan (Tao, Guo, Liu & Li, 2018) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat. Faktor penyebab terjadinya stres ada tiga, yaitu pertama faktor lingkungan meliputi, kemajuan teknologi, terorisme, ketidakpastian ekonomi dan politik. Kedua faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, peran, antar pribadi, dan struktur organisasi. Ketiga faktor individu meliputi faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi, karakteristik kepribadian bawaan (Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent & Rudy, 2019). Dampak stres kerja bagi perawat diantaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan dalam pengambilan keputusan, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal, sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Trifianingsih, Santos & Briketabela, 2017).

Reaksi terhadap dampak stres dari waktu ke waktu yang dialami bervariasi antara individu satu dengan yang lain, perbedaannya dapat disebabkan oleh faktor psikologis dan sosial yang mampu merubah dampak stresor bagi individu (Andriyani, 2019). Masing-masing individu memiliki strategi mengatasi stres yang berbeda-beda, diantaranya yaitu menghindari sumber stres untuk mengatasi rasa tertekan, atau mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang menyebabkan stres (Riyanti & Rahmandani, 2020). Usaha yang dilakukan tersebut juga tergantung pada kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu itu sendiri, ada individu yang memiliki tipe kepribadian optimis ketika menghadapi suatu masalah, namun juga terdapat individu yang memiliki kepribadian pesimis. Individu yang memiliki kepribadian optimis apabila di hadapkan pada suatu permasalahan maka akan berusaha untuk mengatasi hambatan dan memiliki kemungkinan terhindar dari stres. Namun sebaliknya, individu yang memiliki kepribadian

pesimis, kurang memiliki daya juang untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang di hadapi sehingga menjadi beban dan lebih rentan terhadap stres. Kepribadian optimis memberikan motivasi kepada individu untuk memaksimalkan kemampuan yang di miliki dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau beban yang sedang di hadapi. Kemampuan individu untuk tetap bangkit meskipun mengalami kesulitan di sebut dengan resiliensi (Ardiyanto, 2018).

Reivich & Shatte (dalam Magfiroh, Sarwindah & Kusumandari, 2019) mengatakan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang sulit. Kemampuan individu untuk dapat bangkit dan bertahan serta menyesuaikan dengan kondisi sulit dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari permasalahan. Resiliensi bukan merupakan faktor bawaan diri individu sejak lahir. Untuk menjadikan seorang individu tersebut menjadi individu yang resilien, perlu adanya proses pembentukan resiliensi. Resiliensi yang sudah terbentuk dalam diri individu bukanlah sebuah hasil akhir yang akan bertahan dan menetap selamanya dalam diri individu. Resiliensi penting bagi perawat karena perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung tidak mudah terserang stres kerja dan tetap dalam kondisi prima dalam bekerja (Turner, 2014).

Menurut penjelasan Huang, Wu, Yang & Zhen, (2020) resiliensi telah disarankan untuk menjadi faktor yang berpotensi menyangga dampak negatif dari stres kerja. Kinman dan Grant (dalam Huang, 2017) mengatakan bahwa resiliensi dapat menjelaskan mengapa beberapa karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi secara kronis tidak mengalami kelelahan namun berkembang dan mencapai kemampuan yang lebih besar untuk mengelola tantangan masa depan. Resiliensi juga dikenal sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam menghadapi stres yang di alaminya (Azadmarzabadi, Haghighatfard & Mohammadi, 2018).

Studi pendahuluan dilakukan pada tanggal 11 Januari 2022, dengan mewawancarai empat belas orang perawat yang bekerja di Rawat Inap RSUD Negara dengan ruangan yang berbeda. Hasil dari wawancara tersebut menyatakan bahwa mereka sering mengalami beberapa gejala yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka dan mengakibatkan gejala stres seperti, mudah marah, sulit berkonsentrasi pada pekerjaan dan merasa

lelah. Aspek ini didukung dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja perawat yang tinggi, serta tuntutan pelayanan menjadi perawat profesional. Perawat yang memiliki resiliensi dapat dilihat dari kemampuan diri (*personal competence*) yang berisikan aspek *perseverance*, dan *self-reliance* dan faktor penerimaan diri (*acceptance of self and life*) yang berisikan aspek *meaningfulness*, *equanimity*, dan *existential aloneness*. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara resiliensi terhadap stres kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Negara.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analitik korelasional pendekatan yang digunakan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Negara yang berjumlah 117 orang. Besar sampel pada penelitian ini sebanyak 91 orang. Cara pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Instrument yang digunakan adalah *Resilience Scale* (RS14) dan *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS).

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Negara yang berada di Kabupaten Jembrana. Penelitian ini dilakukan pada periode bulan Mei 2022. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat ini bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti (Nursalam, 2017). Analisis bivariat dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu menganalisis resiliensi dengan stress kerja perawat. Analisis statistik yang digunakan uji Spearman Rho Test dengan  $\alpha = 0.05$  menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows. Jika diperoleh  $p > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan resiliensi dengan stress kerja perawat rawat inap.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa umur pada perawat dengan kategori umur < 30 tahun sebanyak 55 orang (60,4%), umur perawat dengan kategori 31-40 tahun sebanyak 23 orang (25,3%), umur perawat pada kategori 41-50 tahun sebanyak

12 orang (13,2%) dan umur perawat dengan kategori >50 tahun sebanyak 1 orang (1,1%).

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pendidikan pada perawat dengan kategori S1 sebanyak 52 orang (57,1%) dan tingkat pendidikan pada perawat dengan kategori D III sebanyak 39 orang (42,9%).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada perawat dengan kategori perempuan sebanyak 80 orang (87,9%) dan jenis kelamin pada perawat dengan kategori laki-laki sebanyak 11 orang (12,1%).

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa status pernikahan pada perawat dengan kategori sudah menikah sebanyak 68 orang (74,4%) dan status pernikahan pada perawat dengan kategori belum menikah sebanyak 23 orang (25,3%).

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa masa kerja pada perawat dengan kategori 1-5 tahun sebanyak 55 orang (60,4%), masa kerja pada perawat dengan kategori 6-10 tahun sebanyak 19 orang (20,9%) dan masa kerja pada perawat dengan kategori >10 tahun sebanyak 17 orang (18,7%).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa resiliensi pada perawat dengan kategori sedang sebanyak 79 orang (86,8%) dan resiliensi perawat dengan kategori tinggi sebanyak 12 orang (13,2%).

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat dengan kategori ringan sebanyak 46 orang (50,5%), stres kerja perawat dengan kategori sedang sebanyak 36 orang (36,6%) dan stres kerja perawat dengan kategori berat sebanyak 9 orang (9,9%).

Berdasarkan table 8 Uji statistik *Spearman's Rho* dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang ( $N= 91$ ) didapatkan hasil nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,098, dimana  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,1735) dan nilai  $p$ -value = 0,356 ( $p>0,05$ ). Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan tidak ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja perawat rawat inap di RSUD Negara.

Karakteristik responden berdasarkan umur sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan

bahwa rentang umur paling banyak pada perawat yaitu < 30 tahun sebanyak 55 orang. Umur merupakan salah satu faktor yang tidak mempengaruhi stres kerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Mareta et al. (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur perawat dengan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang Ismafiaty (2011) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara umur perawat dengan stres kerja, karena kedewasaan seseorang dalam menanggulangi stres kerja tidak dilihat dari usia tetapi dari pengalaman yang didapatkan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap RSUD Negara bahwa tingkat pendidikan perawat mayoritas lulusan S1. Penelitian yang dilakukan oleh Mareta et al. (2017) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan perawat dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukmono et al. (2009) bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan stres kerja karena pendidikan seseorang belum tentu menjadi pemicu stres kerja karena terdapat faktor-faktor lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang mungkin menjadi pemicu stres.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja baru 1-5 tahun sebanyak 55 orang (60,4%). Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga sekarang (Mauludi, 2010). Masa kerja dapat berpengaruh pada stres kerja semakin lama seorang tenaga kerja bekerja pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan maka stres kerja terjadi dari waktu ke waktu (Munandar, 2014).

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap RSUD Negara bahwa status perkawinan perawat mayoritas sudah menikah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mareta, Safitri & Nurhidayati, (2017) menyatakan bahwa status perkawinan menikah mengalami stres kerja sedang sebanyak 11 orang (14,1%) dan rendah sebanyak 67 orang (85%), sedangkan untuk kategori perawat yang belum menikah stres

kerja sedang sebanyak 8 orang (19%) dan rendah sebanyak 33 orang (80%). Pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status perkawinan perawat dengan stres kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap RSUD Negara bahwa masa kerja perawat mayoritas bekerja 1-5 tahun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mareta, Safitri & Nurhidayati, (2017) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja perawat dengan stres kerja. Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nadialis (2014), yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan stres kerja. Hal ini dapat saja terjadi karena faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat selain kejenuhan dalam bekerja adalah pengalaman seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Pada analisis tingkat resiliensi hasil penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap RSUD Negara dapat dilihat bahwa resiliensi pada perawat dengan kategori sedang. Berdasarkan penelitian Rahmadini (2022) yang menyatakan bahwa kategori paling banyak yaitu responden yang memiliki resiliensi sedang, hal ini menggambarkan bahwa tingkat resiliensi pada tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang berada pada level sedang, yang artinya cukup resilien.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paendong, Buanasari & Mariana, (2022) menyatakan bahwa resiliensi perawat yang paling banyak dalam kategori sedang sebanyak 63 responden. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik responden seperti usia, tingkat pendidikan dan lama kerja. Usia responden mempengaruhi intelektualitas, kedewasaan, tanggung jawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan jangka panjang serta memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk membangun kekuatan karakter. Perawat yang mengikuti pendidikan formal memiliki pengetahuan yang baik dalam pembentukan karakter dan sikap resiliensi. Lama kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif. Dikatakan positif apabila dengan semakin lama masa kerja maka tenaga kerja akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya dan

semakin berpengalaman dalam membangun kepribadiannya untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosyid (2016), yang berjudul “Hubungan Antara Tingkat Kecemasan Dengan Kualitas Hidup Lanjut Usia” mendapatkan hasil bahwa lansia yang menjadi responden memiliki tingkat kecemasan sedang. Hal ini disebabkan karena responden mendapatkan dukungan keluarga yang baik. Kurangnya dukungan keluarga akan menyebabkan seseorang berisiko mengalami gangguan psikologis, salah satunya adalah kecemasan, karena pada dasarnya apabila seseorang mempunyai dukungan yang kuat, maka untuk terjadinya kecemasan akan menjadi berkurang. Dalam penelitian ini responden yang mengalami kecemasan sedang mampu melakukan mekanisme koping yang adaptif dikarenakan mereka mendapatkan dukungan keluarga yang baik, sehingga mereka mampu mengendalikan kecemasannya dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan harga diri dengan tingkat kecemasan pada lansia di Desa Baluk Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana. Sebagian besar lansia memiliki Harga diri sedang dengan tingkat kecemasan sedang. Hal ini berarti sebagian besar lansia menunjukkan kategori harga diri yang sedang sehingga mampu mencegah timbulnya kecemasan. Lansia yang memiliki kategori harga diri sedang cenderung memiliki penilaian yang baik terhadap dirinya, dapat berperilaku sesuai dengan tuntutan sosialnya, memperoleh pengaruh yang positif dari keluarga sehingga terbentuk kategori harga diri sedang pada lansia.

Menurut Nanthamongkolchai et al., (2009) dalam (Candra et al., 2016), mengatakan harga diri merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan pada lansia. Hal tersebut dikarenakan, kategori harga diri sedang dapat meningkatkan motivasi lansia untuk mengurus dirinya sendiri sehingga memiliki kualitas hidup yang lebih baik dan dapat mencegah terjadinya kecemasan yang berat

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Praghlapati (2020) yang menyatakan bahwa resiliensi pada perawat di UGD RSAI Bandung dalam kategori tinggi.

Kualitas resiliensi tidak sama pada setiap individu, sebab kualitas resiliensi seseorang sangat ditentukan oleh tingkat usia, taraf perkembangan, intensitas seseorang dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan, serta seberapa besar dukungan sosial dalam pembentukan resiliensi seseorang tersebut.

Menurut asumsi peneliti mayoritas responden menjawab kuesioner bahwa resiliensi pada perawat pada kategori sedang, dalam hal ini bahwa responden mampu mengatasi stres yang mereka miliki dan mampu bertahan dengan resiliensi yang dimiliki oleh perawat tersebut dapat dikatakan sedang. Hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor internal yang tumbuh dari dalam individu dan eksternal yang berasal dari luar individu baik keluarga maupun sosial. Perbedaan tingkat resiliensi juga dipengaruhi oleh banyak hal seperti kemampuan individu dalam mengatasi masalah, memiliki perspektif yang positif, memiliki sikap dan ketahanan yang baik, memiliki tujuan hidup yang jelas serta dapat mengaharagai dirinya sendiri.

Pada analisis tingkat stres kerja hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja perawat sebagian besar berada pada tingkat stres ringan. Sejalan dengan penelitian Nanda Kinanti Allu, Handayani & Fahrurazi, (2020) menyatakan hasil stres kerja yang dialami perawat dalam kategori ringan. Beberapa faktor yang menyebabkan stres pada perawat yang berasal dari faktor intrinsik seperti usia, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan. Faktor ekstrinsik perawat seperti masa kerja, beban kerja, shift kerja lingkungan kerja dan rekan kerja. Pada penelitian ini rata-rata usia perawat yaitu >40 tahun, dimana pada usia ini seseorang sudah memiliki pengendalian emosi dan kematangan berpikir.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbi, Fatmawati & Alfira, (2019) menyatakan bahwa stres kerja yang paling banyak dialami perawat yaitu stres kerja ringan. Hasil penelitian tersebut dipengaruhi oleh jenis kelamin responden dimana jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan. Stres kerja yang dialami perawat cenderung dialami oleh perawat perempuan dibanding perawat laki – laki, karena rata-rata

perawat yang mengalami stres kerja adalah telah menikah dan mempunyai anak.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Astuti, Suryani & Hamsah, (2019) menyatakan bahwa stres pada perawat berada pada kategori berat, dikarenakan beban kerja yang berlebih akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Selain itu stres bisa dipicu dari beberapa faktor seperti usia muda, masa kerja <10 tahun dan jenis kelamin.

Menurut asumsi peneliti hasil ini bisa disebabkan karena penggunaan waktu kerja yang dilakukan perawat satu dengan yang lain tidak sama tergantung pengalaman dan pendidikan, selain itu pekerjaan yang terlalu sedikit juga bisa berpengaruh didalam diri seorang perawat sehingga memiliki beban kerja yang ringan dan dapat menimbulkan kebosanan, jenuh, bahkan kehilangan konsentrasi pada seorang perawat yang akan memicu timbulnya stres. Perawat dalam mengatasi hal tersebut, dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang menyebabkan stres sehingga pasien akan merasa nyaman dan puas dalam pelayanan yang diberikan sehingga tercipta hubungan yang baik antara perawat dan pasien yang akan berpengaruh juga terhadap proses kesembuhan.

Stres ringan dalam hal ini juga terjadi akibat adanya langkah yang baik dalam mengelola stres. Layaknya jenis eustress di mana hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut justru membuat kesejahteraan individu menjadi lebih baik, kemampuan adaptasinya bagus dan tingkat performa pada pekerjaannya tinggi, karena adanya dukungan keluarga dan kerabat di lingkungan kerja sehingga kinerja tenaga kesehatan tidak terganggu.

Hasil penelitian menunjukkan, tidak adanya hubungan antara resiliensi terhadap stres kerja perawat rawat inap di RSUD Negara. Stres kerja sangat berpengaruh pada kualitas hasil kerja dari individu. Berdasarkan hasil penelitian Ardiyanto (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah

dilakukan Willda, Nazriati & Firdaus, (2019) yang menyatakan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh seorang individu. Terdapat beberapa komponen untuk menjadikan individu itu resilien sehingga dapat bertahan dan bangkit kembali dalam situasi yang sulit. Komponen-komponen tersebut yaitu *meaningfulness* disebut juga dengan memiliki tujuan dalam hidup, ini merupakan komponen terpenting, karena hidup tanpa tujuan akan sia-sia. Kedua *perseverance* yaitu suatu tindakan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan, bertahan dalam menghadapi kesulitan, untuk membangun ketahanan ini dengan menekuni rutinitas dengan positif. Ketiga komponen *existential alones* yaitu dapat menghargai diri sendiri dan menyadari bahwa setiap individu memiliki keunikan tersendiri. Keempat komponen *self reliance* yaitu kemampuan diri dalam menghadapi suatu masalah. Kelima komponen *equanimity* yaitu kemampuan individu memandang hidup sebagai suatu hal yang positif.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basith, Novikayati & Santi, (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel berpikir positif dengan stres. Searah dengan indikator berpikir positif yaitu menerima masalah dan berusaha mengahadapinya, sejalan dengan indikator stres yang bersumber dari pikiran dan tingkah laku. Ketika individu mampu menerima masalah dan berusaha untuk menghadapi masalah maka individu tersebut bisa lebih sehat dan mampu terhindar dari salah satu indikator stres yang disebabkan oleh cara pikir dan berprilaku.

Menurut teori model adaptasi Sister Calista Roy memandang manusia bukan hanya suatu sistem yang berjuang menghadapi stimulus lingkungan untuk mempertahankan integritasnya. Setiap kehidupan manusia memiliki tujuan di alam semesta ini yang bersifat kreatif dan setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya (Alligood, 2014). Pada peneliti ini resiliensi lebih condong kepada daya tahan seseorang atau individu yang sedang mengalami masalah, resiliensi melihat bagaimana cara individu bangkit kembali dari sebuah masalah yang membuat diri individu tersebut trauma.

**Tabel 1.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Umur	Frekuensi i	Presentase (%)
1	< 30 tahun	33	60.4
2	31-40 tahun	23	25.3
3	41-50 tahun	12	13.2
4	> 50 tahun	1	1.1
Total		91	100

**Tabel 2.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D III	39	41.0
2	S 1	52	59.0
Total		91	100

**Tabel 3.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi i	Presentase (%)
1	Laki-laki	11	12.1
2	Perempuan	80	87.9
Total		91	100

**Tabel 4.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Status Pernikahan	Frekuensi i	Presentase (%)
1	Belum menikah	23	23.3
2	Sudah menikah	68	24.4
Total		91	100

**Tabel 5.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Masa Kerja	Frekuensi i	Presentase (%)
1	1-5 tahun	55	60.4
2	6-10 tahun	19	20.9
3	> 10 tahun	17	18.7
Total		91	100

**Tabel 6.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Resiliensi pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Resiliensi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Rendah	-	-
2	Sedang	79	86.8
3	Tinggi	12	13.2
Total		91	100

**Tabel 7.**

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUD Negara.

No	Resiliensi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ringan	46	50.5
2	Sedang	36	39.6
3	Berat	9	9.9
Total		91	100

**Tabel 8.**

Hubungan Resiliensi Dengan Stres Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Negara

No	Spearman rho	Resiliensi – Stres Kerja
1	<i>r (coefficient correlation)</i>	0.098**
2	<i>p (value)</i>	0.356
3	N	91

**KESIMPULAN**

- 1) Resiliensi pada perawat rawat inap di RSUD Negara setelah dilakukan penelitian didapatkan sebagian besar nilai sedang atau cukup baik.
- 2) Stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Negara setelah dilakukan penelitian didapatkan sebagian besar perawat mengalami stres kerja ringan.
- 3) Tidak ada hubungan antara resiliensi terhadap stres kerja perawat rawat inap di RSUD Negara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In Antasari Press.
- Alligood, M. R. (2014). Pakar Teori Keperawatan (A. Y. S. Hamid & K. Ibrahim (eds.); 8th Indone). Hooi Ping Chee.
- Amelia, R. (2019). Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah

Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 2, 26–27.

- Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37.
- Ardiyanto, R. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan. *Psikologi*, 2002, 1–11.
- Arwin, Ciomas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78.
- Astuti, Suryani, & Hamsah, H. H. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkari Makassar. 16, 1–12.
- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom. 5(2).

- Azadmarzabadi, E., Haghightafard, A., & Mohammadi, A. (2018). Low Resilience to Stress is Associated with Candidate Gene Expression Alterations in the Dopaminergic Signalling Pathway. *Psychogeriatrics*, 18(3), 190–201.
- Basith, A., Novikayati, I., & Santi, D. E. (2020). Hubungan antara Berpikir Positif dan Resiliensi dengan Stres pada Petugas Kesehatan dalam Menghadapi Virus Corona (Covid 19). *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2), 178–201.
- Bastian, S. D. (2012). Hubungan Antara Resiliensi dan Coping pada Istri yang Mengalami Kekerasan Rumah Tangga. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia : Depok.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Budiyanto. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohom. 8(3), 1–18.
- Dinas Kesehatan Provinsi Bali. (2021). Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/ Kota di provinsi Bali.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Fitria, N., & Shaluhiah, Z. (2017). Analisis Pelaksanaan Komunikasi Terapeutik Perawat di Ruang Rawat Inap RS Pemerintah dan RS Swasta. *Promosi Kesehatan Indonesia*, 12, 191–208.
- Fujikawa, M., Lee, E.-J., Chan, F., Catalano, D., Hunter, C., Bengtson, K., & Rahimi, M. (2013). The Connor-Davidson Resilience Scale as a Positive Psychology Measure for People With Spinal Cord Injuries. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 27(3), 213–222.
- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hambali, R., Legono, D., & Jayadi, R. (2019). Analisis Keandalan Data Penakar Hujan Otomatis Sebagai Acuan Koreksi Perkiraan Hujan Radar. *Jurnal Teknik Pengairan*, 10(2), 151–159.
- Harsono, H. (2017). Uji Validitas dan Reliabilitas Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) versi Bahasa Indonesia Sebagai Instrumen Penilaian Stres Kerja pada Perawat (Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (ed.); Tesis).
- Haryuni, S., Ratnawati, R., & Kapti, R. E. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Keperawatan*, ISSN 2 08 6 -3 07 1, volume 4(nomor 1), 56–62.
- Hasanah, L., Rahayuwati, L., & Yudianto, K. (2020). Sumber Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 3(3), 111.
- Hasbi, N. A., Fatmawati, & Alfira, N. (2019). Stres Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsd H. a. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kesehatan Panrita Husada*, 4(2), 109–118.
- Hendriani, W. (2018). Protective Factors in the Attainment of Resilience in Persons with Disability. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 31(3), 291.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer Job Stress in Nurses in Hospitals and Primary Health Care Facilities. 12–17.
- Huang, Y., Wu, R., Wu, J., Yang, Q., Zheng, S., & Wu, K. (2020). Psychological Resilience, Self-Acceptance, Perceived Social Support and Their Associations with Mental Health of Incarcerated Offenders in China. *Asian Journal of Psychiatry*, 52(22), 102166.

- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Public Health Science Journal*, 8(1), 60–68.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace Stress: a collective challenge*. In *Workplace Stress: A collective challenge World* (Issue April 2016).
- Ismafiaty. (2011). Hubungan Antara Strategi Koping dan Karakteristik Perawat dengan Stres Kerja di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Dustira Cimahi. *Jurnal Kesehatan Kartika*.
- Jembrana, D. K. (2018). Kabupaten Jembrana Tahun 2018.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Ciuanjur. 1.
- Kementerian Kesehatan. (2021). *Seluruh Perawat di Indonesia pada 2020*. 2021.
- Losoi, H., Turunen, S., Wäljas, M., Helminen, M., Öhman, J., Julkunen, J., & Rosti-Otjärvi, E. (2013). Psychometric Properties of the Finnish Version of the Resilience Scale and its Short Version. *Psychology, Community & Health*, 2(1), 1–10.
- Magfiroh, A. L., Sarwindah, D., & Kusumandari, R. (2019). Hubungan Antara Regulasi Emosi dengan Resiliensi pada Remaja Binaan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1A Blitar. *Universitas 17 Agustus Repository*, 000(September), 89.
- Mareta, D. C., Safitri, W., & Nurhidayati, A. (2017). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Stres Kerja di Ruang Perawat RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
- Mauludi. (2010). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan pada Pekerja di Proses Produksi Kantong Semen PBD (Paper Bag Division) PT. Indocement Tungal Prakarsa TBK Citeureup Bogor.
- Maweikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. 9(1), 71–77.
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience at Work* (General ed). Australian Academic Press.
- Muatsiroh, A., & Siswati. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Interpersonal Dengan Prestasi Belajar. *Pesona Dasar (Jurnal Pendidikan Dasar Dan Humaniora)*, 2(3), 34–39.
- Mufidah, A. C. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Mahasiswa Bidikmisi Dengan Mediasi Efikasi Diri. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 69–75.
- Mundung, G. J., Kairupan, B. H. R., & Kundre, R. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Nadialis. (2014). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.
- Nagaraju, B., & Nandini, H. P. (2012). A Factor of Marital Status Highly Influencing on Stress of Women Employee ' s . A Case Study at Insurance Sector . 2(10), 39–46.
- Nanda Kinanti Allu, D., Handayani, E., & Fahrurazi. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru Tahun 2020.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Cetakan Ke). PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursan, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Paendong, M., Buanasari, A., & Mariana, D. (2022). Hubungan Peran Kekuatan Karakter Dengan Resiliensi Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 10(1), 70.
- Pardede, J. A. (2018). *Teori Dan Model Adaptasi Sister Calista Roy : Pendekatan*

- Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 96–105.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*, 2(1), 87–95.
- Perwitasari, D. T., Nurbeti, N., & Armyanti, I. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. 2, 553–561.
- Potter, A., & Perry, A. (2012). *Buku Ajar : Fundamental Keperawatan; Konsep, Proses dan Praktik* (Ed. 4, cet). EGC.
- Pragholapati, A. (2020). Resiliensi Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung.
- Purnama, S. G. (2017). *Etika Dan Hukum Kesehatan*. Euthanasia, September.
- Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29.
- Putra, M. A. R. (2021). Hubungan Resiliensi dengan Burnout pada Petani Padi di Desa Ampel Kecamatan Wuluhan. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Rahmadini, F. (2022). Gambaran Resiliensi pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
- Ramlawati, R., & Safar, I. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 32–41.
- Riyanti, F. E. &, & Rahmandani, A. (2020). Hubungan Antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. 8(Nomor 3), 15–24.
- Safitri, I. A. (2020). Stres Kerja Perawat di Unit Rehabilitasi Kusta Rumah Sakit Umum Daerah. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(2), 040.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Enggement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. 7(Nomor 3), 160–169.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1).
- Sukmono, T., Hartiti, T., & Wuryanto, E. (2009). Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Indonesia yang Bekerja di Qatar. 22, 1–12.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri* (1 ed.). UB Press.
- Tao, L., Guo, H., Liu, S., & Li, J. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research (India)*, 29(3), 510–518.
- Trifianingsih, D., Santos, B. ., & Briketabela. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin Email.*, 19, 1–8.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Vivian. (2017). Stress of Singlehood: Marital Status , Domain-Specific Stress , and Anxiety in a National U . S . Sample. 36(6), 461–485.

- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and Pshycometric evaluation of a Recilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Wijaya, I. B. J. (2017). Efektivitas Intervensi Berbasis Kekuatan Diri Untuk Meningkatkan Resiliensi pada Penderita Kanker Payudara. Doctoral Dissertation.
- Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus. (2019). Hubungan Resiliensi Diri Terhadap Tingkat Stres pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau. 9–25.
- Yudi Siswadi, et al. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. 22(1), 17–34.
- Yuli, G., & Asih, et all. (2018). Stress Kerja (Cetakan I). Semarang University Press.