

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Stres

2.1.1 Definisi Stres Kerja Perawat

Stres kerja terjadi akibat dari tingkat stres yang berlebihan, di mana perawat merasa tidak nyaman untuk bekerja dan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada kemampuan dan kesanggupan dari diri sendiri, hal ini berdampak positif pada tingkat *turnover* perawat, mereka akan merasa tidak nyaman untuk bekerja sehingga muncul rasa ingin mengundurkan diri dengan harapan mereka memiliki pekerjaan baru dengan beban dan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuan yang sanggup dihadapi (Sanjaya, 2023).

Tingginya ketidakjelasan pekerjaan perawat di rumah sakit yang disebabkan oleh kurangnya tupoksi perawat di mana masih banyak pekerjaan yang dilakukan di luar tupoksi dari perawat merupakan salah satu penyebab stres pada perawat (Hasanah et al., 2020). Hal ini berdampak negatif terhadap efektivitas, produktivitas, dan kepuasan kerja perawat dengan mengalihkan waktu dan energi dari tanggungjawab keperawatan utama, sehingga menyebabkan ketegangan profesional (Al-Akash et al., 2024). Sehingga, hal ini jelas menunjukkan bahwa kelelahan bekerja berhubungan dengan intensi *turnover* dan dipengaruhi secara positif oleh stres peran dan ambiguitas peran sebagai perawat (Alblihed & Alzghaibi, 2022).

Para pemimpin rumah sakit seharusnya didorong untuk mengadvokasi perubahan sistemik yang menysasar akar penyebab dari stres kerja, melakukan pendekatan komprehensif dengan menggabungkan strategi koping di tingkat individu, perubahan sistemik dalam lingkungan kerja, hal ini dapat diterapkan secara efektif untuk mengelola stres kerja perawat (Austen, 2023). Dengan hal tersebut, perawat

akan mengalami transisi dari tahap kelelahan menuju tahap bangkit dan berkembang dengan lebih cepat apabila mereka memiliki kemampuan coping yang lebih baik, rasa kebersamaan yang tinggi, dan sistem dukungan yang memadai (Kim & Kim, 2021).

2.1.2 Stresor pada Perawat

Perawat terus menghadapi berbagai stresor terkait pekerjaan yang berdampak signifikan terhadap kesejahteraan, kepuasan kerja, niat untuk berhenti bekerja, dan persepsi terhadap kualitas perawatan pasien (Austen, 2023). Perawat di rumah sakit berisiko lebih tinggi mengalami stres dibandingkan perawat yang tidak bekerja di rumah sakit, hal ini disebabkan karena proporsi yang lebih tinggi mereka yang terlibat dalam kerja shift (Austen, 2023). Kurangnya waktu tidur pada perawat sangat menguras tenaga perawat yang harus berusaha menjaga keselamatan pasien, diri sendiri dan orang lain (Weaver et al., 2023).

Beban kerja yang berlebihan masih menjadi faktor yang menyebabkan perawat mengalami stres, di mana hal tersebut dapat meningkatkan gejala kelelahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong perawat untuk mengambil cuti, kecenderungan ini membuat perawat membebani dirinya sendiri yang jelas akan menurunkan mutu pelayanan (Kowalczyk et al., 2020). Kurangnya perhatian terhadap alat pelindung diri pada perawat juga harus diperhatikan, di mana tingkat paparan infeksi yang dialami perawat sangat mengkhawatirkan, perawat dengan sukarela mengekspos diri mereka sendiri di rumah sakit yang menyebabkan mereka menerima tekanan mental serta emosional yang berkelanjutan (Iheduru-Anderson, 2021).

Selain itu, kurangnya kolaborasi tenaga keperawatan merupakan tantangan global yang berakar pada kelelahan dan stres perawat, staff keperawatan dan supervisor seharusnya mendorong untuk mengurangi perbedaan persepsi dan

meningkatkan pemahaman bersama, guna meminimalkan stres dan meningkatkan kolaborasi serta kepuasan kerja (Helaß et al., 2025). Kolaborasi antarprofesi dan hubungan positif dengan atasan, rekan kerja sangat mendukung kepuasan kerja serta penerapan prinsip-prinsip manajemen yang fleksibel dan situasional untuk merekrut, mengatur, dan mempertahankan tenaga kerja merupakan salah satu cara agar kolaborasi antarprofesi bisa berkembang dengan baik (Poortaghi et al., 2021);(Foà et al., 2020).

Dengan demikian, pengalaman perawat dengan fasilitator dan hambatan terhadap kesehatan pekerjaan mereka dipengaruhi secara positif oleh dukungan dari rekan kerja, manajer, dan organisasi sebaliknya, kurangnya dukungan dari manajer, kurangnya peralatan dan penilaian yang tidak adil merupakan hambatan bagi perawat, strategi ini digunakan untuk meningkatkan dan mempertahankan kesehatan perawat serta mencegah penyakit terkait pekerjaan (Thapa et al., 2022).

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Perawat

Beberapa faktor yang menyebabkan perawat stres dikarenakan kelelahan bertahap akibat ketegangan kerja meliputi faktor organisasi, faktor interpersonal, faktor sifat pekerjaan, serta faktor individu (Teymoori et al., 2022).

1. Faktor Organisasi

Banyak perawat yang meninggalkan profesinya karena mereka tidak menerima dukungan yang memadai dari organisasi mereka selama masa transisi, dengan hal tersebut perawat tidak memiliki keterampilan dan pemahaman manajerial untuk mengatur lingkungan kerja, meningkatkan dukungan rekan kerja dan merencanakan setiap tahapan proses transisi dengan cermat (Çamveren et al., 2020). Selain tidak menerima dukungan yang memadai, tidak jarang juga

perawat mendapatkan perundungan di dalam organisasi, oleh karena itu perawat harus diberikan ruang yang aman untuk menyuarakan strategi manajemen dan menumbuhkan budaya kerja yang positif (Shorey & Wong, 2021);(Piri et al., 2024).

2. Faktor Interpersonal

Kurangnya hubungan interpersonal perawat sangat berdampak signifikan pada stres yang mengakibatkan tingginya intensi turnover, pentingnya menyediakan program yang mendorong keterampilan hubungan interpersonal di tempat kerja seperti mendorong komunikasi antar perawat untuk membangun hubungan yang positif (Lee & Kim, 2020). Dengan mengelola beban kerja dan meningkatkan sumber daya di lingkungan kerja sangat penting untuk mengurangi kelelahan dan memungkinkan penanganan proses emosional (Montero-Tejero et al., 2024).

3. Faktor Sifat Pekerjaan

Masalah yang berkaitan dengan sifat penyakit, tuntutan sosial dan beberapa sumber daya pendukung yang membatasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan tekanan psikologis dapat menjadi hambatan dan tantangan bagi perawat (Alizadeh et al., 2020). Perawat juga mempersepsikan berbagai bahaya kerja yang mempengaruhi tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, intervensi di masa mendatang seperti pendidikan tentang kebijakan K3 perlu diterapkan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan staf (Denge & Rakhudu, 2022).

4. Faktor Individu

Perilaku tidak profesional merupakan fenomena kompleks yang berkaitan dengan latar belakang individu dan pekerjaan perawat serta berdampak pada

kinerja perawat (Papinaho et al., 2022). Perilaku yang tidak profesional ini sangat berdampak negatif terhadap staf lain, pasien, atau hasil organisasi berupa kohesi tim, efisiensi kerja, efikasi serta stres kerja (Pavithra et al., 2022).

2.1.4 Dampak Perawat Mengalami Stres

Stres terkait pekerjaan dialami ketika perawat menjadi bagian dari peristiwa trumatis atau mengalami kurangnya kerja sama serta peristiwa yang mengganggu di lingkungan kerja, penyebab yang berbeda-beda menyebabkan berbagai jenis reaksi seperti frustrasi, takut, dan kesepian yang menonjol (Glawing et al., 2024). Stres kerja berlebih dapat meningkatkan beban kerja dan tingkat kelelahan yang tinggi sehingga membebani tenaga keperawatan yang dapat mengakibatkan tingginya tingkat pergantian perawat dengan potensi penurunan minat menjadi perawat lebih lanjut (Martin et al., 2023). Tidak sedikit juga perawat yang mengalami masalah kesehatan mental yang beragam karena latar belakang sosio-demografis mereka yang heterogen, sehingga perlunya untuk mengeksplorasi tekanan psikologis dan solusi yang diberikan kepada para tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan kesehatan (Chatterjee et al., 2021).

Penelitian oleh (Zabin et al., 2025) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan seperti kerja sama tim, beban kerja, penempatan staf, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan, dan pelaporan kesalahan secara signifikan memperparah stres kerja dan dapat meningkatkan stres kerja yang nantinya akan berdampak pada keselamatan pasien. Hal ini juga akan berdampak pada kinerja perawat, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat maka akan semakin rendah juga kinerja perawat (Widyayantiningih et al., 2023).

2.1.5 Manajemen Stres Perawat

Manajer dan administrator keperawatan harus mempertimbangkan tindakan untuk meminimalkan stres kerja perawat dan meningkatkan lingkungan kerja perawat untuk memberikan perawatan pasien sebaik mungkin, juga diperlukan untuk mengembangkan intervensi guna mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan keselamatan perawat (Zabin et al., 2023). Selain dari manajer keperawatan, manajemen stres juga bisa dilakukan karena kesadaran diri sendiri seperti melakukan meditasi *mindfulness*, meditasi ini bisa mengurangi stres dan kelelahan pada perawat dengan mengurangi penilaian diri dan identifikasi berlebihan terhadap pengalaman, serta meningkatkan resiliensi, dan regulasi emosi (Green & Kinchen, 2021).

Beban kerja yang tinggi, penularan infeksi, pikiran yang penuh tekanan, dan komunikasi buruk merupakan konsep dan faktor signifikan yang mempengaruhi stres perawat, oleh karena itu strategi koping yang bisa dilakukan adalah istirahat selama shift perawatan pasien, memutar musik di bangsal, dan penolakan terhadap situasi yang kritis, dengan mengatasi stres selama perawatan praktik klinis dapat memprioritaskan kesejahteraan pasien (Goudarzian et al., 2024). Penyediaan alat pelindung diri yang memadai bagi perawat juga merupakan salah satu langkah konkret yang dapat membantu menjaga keselamatan perawat dan mengurangi ketakutan mereka akan terinfeksi, dengan langkah-langkah potensial ini dapat digunakan untuk mengurangi stres perawat (Arnetz et al., 2020). Strategi ini berfokus pada emosi untuk mengatasi tantangan ketakutan jangka panjang demi perawatan keperawatan yang berkualitas dan mengurangi risiko paparan infeksi, para perawat akan lebih waspada terhadap kepatuhan terhadap protokol yang terus berkembang dan pelatihan yang tepat terkait alat pelindung diri (F. Chen et al., 2021). Para perawat menggunakan metode

koping personal, seperti olahraga, meditasi di mana hal tersebut penting untuk mempertahankan resiliensi (Badawy et al., 2024).

2.2 Konsep Resiliensi

2.2.1 Definisi Resiliensi

Resiliensi keperawatan merupakan proses yang kompleks, dinamis, dan tingkat ketahanan yang tinggi berkaitan dengan berkurangnya dampak psikologis dan peningkatan kesejahteraan perawat, upaya ini dilakukan untuk menentukan karakteristik perawat yang belum tangguh memberikan hasil yang menyakinkan di mana berfokus pada faktor-faktor individual yang dapat mempengaruhi ketahanan, dengan sedikit penelitian yang mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi ketahanan perawat termasuk lingkungan dan kondisi kerja (Cooper et al., 2021). Resiliensi perawat sangat penting diperlukan dalam dunia kerja karena dengan resiliensi, manajer keperawatan akan melihat 3 tahapan perkembangan yang akan dilakukan oleh perawat yaitu perlindungan diri, menghadapi tantangan, dan perencanaan masa depan, hal ini yang akan membantu manajer keperawatan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan resiliensi perawat (Lyu et al., 2020).

Resiliensi keperawatan juga menunjukkan bahwa pengalaman keperawatan yang lebih luas, peningkatan kepercayaan diri terhadap keterampilan, kemampuan mengatasi stres emosional dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap perawatan pasien, semuanya akan meningkatkan ketahanan dan keterlibatan di tempat kerja (Clark et al., 2022). Penelitian oleh (Baskin & Bartlett, 2021) menyatakan bahwa mengembangkan resiliensi pada perawat dan pekerja perawatan kesehatan lainnya dapat berfungsi sebagai faktor perlindungan terhadap hasil kerja negatif terkait

pekerjaan, termasuk kelelahan, kecemasan, dan depresi, serta dapat meningkatkan pelayanan kepada pasien (Baskin & Bartlett, 2021).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi

Faktor risiko pada perawat profesional untuk tetap resilien adalah peningkatan beban kerja yang tiba-tiba, stres akibat skrining pasien yang terinfeksi dan kurangnya pemahaman perawat pendukung tentang prosedur tersebut, pentingnya menekankan jaminan manajemen dan perawatan humanis kepada perawat pendukung agar mereka mengenali kesulitan dan resilien serta menggunakan manajemen diri untuk mengatasi situasi tersebut (Jiang et al., 2022). Faktor lingkungan kerja akan membantu penerapan tindakan yang lebih efektif untuk meningkatkan resiliensi perawat, hal ini juga akan memungkinkan para manajer untuk memasukkan setiap perencanaan persiapan, kontinjensi untuk melindungi faktor-faktor dengan tujuan resiliensi berkelanjutan (Witt et al., 2023).

Faktor-faktor yang berhubungan dengan ketahanan pada perawat yang bekerja di rumah sakit adalah dukungan sosial keluarga, kehandalan perawat, kepemimpinan dan pengalaman kerja, ketahanan yang berhubungan dengan stres kerja, beban emosional, dan kelelahan perawat (Syafni et al., 2024). Selalu meningkatkan kecerdasan emosional, mematuhi standar profesional, dan mengelola stres secara efektif sangat penting untuk mengatasi tantangan di rumah sakit, hal ini tidak hanya menumbuhkan ketahanan tetapi juga mendukung pengendalian diri untuk menjaga ketenangan dan membuat keputusan yang tepat untuk tetap resilien (Shahmari et al., 2025). Dengan demikian, pengembangan strategi resiliensi di masa mendatang akan lebih bagus dari berbagai sudut pandang sesuai dengan tahapan perawat, di mana resiliensi bukan semata-mata hanya sebagai tanggung jawab masing-masing perawat

tetapi juga didukung oleh dukungan keluarga, organisasi dan teman sejawat untuk bersama-sama meningkatkan profesionalisme keperawatan di kalangan perawat (He et al., 2024).

2.2.3 Tahapan Resiliensi

Banyaknya perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang rendah dan mengalami sindrom kelelahan masih menjadi hal lumrah saat ini, sehingga penerapan program untuk meningkatkan resiliensi sangat diperlukan untuk mencegah kelelahan dan mengoptimalkan potensi untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas (Castillo-González et al., 2024). Sehingga untuk meningkatkan tingkat resiliensi, perawat bisa melakukan beberapa tahapan untuk menuju resiliensi. Berikut adalah tahapan-tahapan yang bisa dilakukan oleh perawat untuk meningkatkan resiliensinya :

1. Apabila perawat sudah menyadari bahwa dirinya mengalami stres hal yang harus dilakukan ialah mampu mengelola stres secara bijaksana dan berfokus pada hal-hal yang dapat mereka kendalikan, mereka berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang lebih sehat (Dimino et al., 2021). Selain stres yang bersumber dari diri sendiri, terkadang sumber stres berasal dari rumah sakit yang seharusnya pihak manajemen rumah sakit memastikan keseimbangan antara kebutuhan pasien dengan jumlah perawat serta, membuat program terkait peningkatan kesehatan mental untuk menghindari stres kerja perawat (Adriani et al., 2022).
2. Perawat harus mencari strategi yang tepat untuk menghadapi stresor yang dapat meningkatkan stres. Strategi koping yang bisa dilakukan ialah berfokus pada emosi, perawat bisa mengatur respon emosional terhadap stres yang dialami, serta mengubah situasi-situasi yang tidak menyenangkan dengan

megontrol diri sendiri, berfikir positif, dan mencari dukungan sosial terutama keluarga (Saleh & Amelia, 2022).

3. Perawat juga bisa melakukan aktivitas lain seperti melakukan peregangan badan, mendengarkan musik atau dengan saling membantu dan mendukung sesama tim, dan selalu mengikuti kegiatan bersama tim (Juwita, 2022). Pentingnya perawat untuk mempelajari cara yang tepat dan menerapkan strategi koping untuk mengatasi stres dan menggunakan dengan benar dan tepat akan sangat membantu meningkatkan keselamatan dan kualitas kerja perawat serta memberikan kualitas pemberian perawatan yang baik kepada pasien (Cybulska et al., 2022).

Mengidentifikasi perilaku-perilaku perawat saat menghadapi stres penting sebagai dasar intervensi untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam mengelola stres, sehingga dampak negatif dari stres kerja dapat diminimalkan, salah satu strategi yang dapat dilakukan ialah pengembangan kompetensi melalui pendidikan profesional berkelanjutan dan pelatihan yang berfokus pada penguatan kemampuan menggunakan gaya koping berorientasi tugas serta membangun efikasi diri (Iwanowicz-Palus et al., 2022). Pendekatan yang berfokus pada penurunan kelelahan emosional, meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, dan mengurangi pemicu stres kerja juga akan memberikan manfaat untuk mencegah stres dan kecemasan perawat (J. Chen et al., 2020).