

HUBUNGAN *RESILIENCE* DENGAN STRES KERJA PERAWAT

Laily Arofat Nisak^{1*}, Suratmi², Nurul Hikmatul Qowi³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

*Korespondensi: lnisak03@gmail.com

ABSTRACT

Background: Work stress is one of the most significant issues faced by healthcare professionals, particularly among nurses. Resilience can help individuals mitigate the negative impacts of working in high-pressure environments. A resilient person is able to manage stress and emotions effectively. **Objective:** The aim of this study is to examine the relationship between resilience and work stress among nurses at RSUD Dr. Soegiri Lamongan. **Methods:** The research employed a cross-sectional approach, with a sample of 135 nurses selected using cluster random sampling. Data was collected using a questionnaire instrument. **Result:** The study results indicated that the majority (74.8%) of nurses had a moderate level of resilience, while most (52.6%) experienced mild work stress. Based on Spearman's Rho test analysis, the study found a p-value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient (r_s) of -0.500, leading to the acceptance of H1, which confirmed a relationship between resilience and work stress among nurses at RSUD Dr. Soegiri Lamongan. **Conclusion:** Nurses who have a high level of resilience have low work stress because the level of resilience that each individual has can reflect their ability to maintain balance when life is unstable.

Keywords: Resilience; Work Stress; Nurse

ABSTRAK

Latar belakang: Stres kerja merupakan masalah yang paling tinggi yang dialami oleh tenaga kesehatan, salah satu diantaranya pada kelompok perawat. Resiliensi dapat membantu individu untuk menurunkan dampak negatif bagi para profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Seseorang yang resilien akan mampu mengatasi stres dan emosinya. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan resilience dengan stres kerja perawat di RSUD Dr Soegiri Lamongan. **Metode:** Desain penelitian ini menggunakan pendekatan crosssectional. Sampel penelitian yang diambil dengan menggunakan cluster random sampling berjumlah 135 perawat. Data penelitian diambil dengan instrumen lembar kuisioner. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir sebagian besar (74,8%) perawat memiliki tingkat resilience sedang, dan sebagian besar (52,6%) mengalami stres kerja ringan. Hal ini ditunjang dengan hasil analisis menggunakan uji Spearman Rho didapatkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0.05$) dan nilai $r_s = -0,500$, yang artinya terdapat Hubungan Resilience Dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Dr Soegiri Lamongan. **Simpulan:** Bahwasanya perawat yang memiliki tingkat resilience tinggi maka stress kerjanya rendah dikarenakan tingkat resilience yang dimiliki setiap individu dapat mencerminkan kemampuannya untuk menjaga keseimbangan ketika adanya kehidupan yang tidak stabil.

Kata kunci: Resilience; Stres Kerja; Perawat

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan masalah yang paling tinggi yang dialami oleh tenaga kesehatan, salah satu diantaranya pada kelompok perawat. Stres kerja ini berhubungan dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dibandingkan dengan profesi lain (Nurchayani, Widodo, Rosdiana, Ilmu Kesehatan, & Tribhuwana Tunggadewi, 2016). Banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh perawat tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian dan waktu untuk mengerjakannya maka akan menjadi sumber munculnya stres kerja (Barahama *et al.*, 2019). Hal ini diperkuat oleh *Health Safety Executive* (2020) menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja dapat dikatakan sebagai beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu.

Perawat hampir setiap hari menghadapi tantangan dalam bekerja seperti keadaan dan kondisi pasien yang tidak kooperatif, kondisi pasien yang beragam, perbedaan pendapat antara perawat dengan dokter, konflik kecil sesama teman satu tim, dan tekanan dari keluarga pasien yang menuntut agar keluarga mendapatkan perawatan yang maksimal. Hal ini membuat perawat merasa tertekan karena sudah melakukan semaksimal mungkin namun tetap menerima tekanan (Sahertian, Desi, & Lahade, 2022). Keadaan tersebut, jika dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan perawat mengalami masalah stres kerja yang berat (Ulina Mariani, 2017).

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap Negara di dunia. Di Negara Amerika pada tahun 2018 stres kerja pada perawat mencapai 89,2% diikuti oleh beberapa Negara lain seperti Korea Selatan 85,2% pada tahun 2017, Eropa 58,2% pada tahun 2019 (Gandhi *et al.*, 2021). Pada Negara yang lebih maju stres kerja perawat lebih tinggi. Hal yang sama ditunjukkan pada Negara berkembang salah satunya Indonesia dengan hasil survei yang dilakukan oleh PPNI pada tahun 2018 yaitu 50,9% (Azteria & Dwi Hendarti, 2020). Prevalensi stres kerja sangat bervariasi di Indonesia pada tenaga kesehatan. Penelitian Martyastuti *et al.*, (2019) memaparkan perawat di Rumah Sakit Umum Medika Pematang mengalami stres ringan sejumlah 53,3% dan stres sedang sejumlah 46,7%. Penelitian oleh Kusumaningrum *et al.*, (2022) didapatkan data dengan persentase perawat yang

mengalami stres sedang di RSUD Kabupaten Semarang mencapai nilai 82,8%. Penelitian oleh Gia (2017) sebanyak 23 perawat stres kerja sedang dengan presentase 53,5%. Penelitian oleh Trividia (2023) dengan presentase stres kerja perawat wanita sebesar 72,5%.

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 *et al.*, 2019). Stres kerja perawat jika dibiarkan dapat mengganggu interaksi sosial di dalam rumah sakit, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan pada psikologis maupun fisiologisnya (Pratama *et al.*, 2020), 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, 2017) yang akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit dan keselamatan pasien (Desima, 2019).

Setiap 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). Kemampuan individu untuk tetap bangkit meskipun mengalami kesulitan disebut dengan resiliensi (Ardiyanto, 2018).

Penelitian (Asih *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa resiliensi dapat membantu individu untuk menurunkan dampak negatif bagi para profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Resiliensi dalam diri perawat dapat berkembang ketika mereka mendapat tantangan dan kesulitan terus menerus. Melalui adaptasi dan pengalaman yang telah dilalui oleh perawat, kemudian berkembang menjadi kepribadian yang resilien (Digdyani & Kaloeti, 2020). Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan resiliensi dengan stres kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan pendekatan *cross sectional*, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Dr Soegiri Lamongan dengan jumlah populasi 207 dan menggunakan teknik sampling *cluster random sampling* sehingga ditemukan sampel sebanyak 135 responden. Kriteria Inklusi Perawat yang bekerja di RSUD dr Soegiri Lamongan, Perawat yang menyetujui untuk menjadi responden. Kriteria Eksklusi Perawat yang sedang cuti saat diadakan penelitian, Perawat yang sedang magang, Perawat yang menjadi anggota struktural. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner *Resilience* berdasarkan aspek resiliensi dari Reivich dan Shatte yang terdiri dari 37 item pertanyaan, serta kuisisioner stres kerja oleh Nursalam yang terdiri dari 35 item pertanyaan. Instrumen penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian sebelumnya. Kuesioner *Resilience* yang semula berjumlah 42 item pernyataan dilakukan uji coba alat ukur oleh dengan perhitungan indeks daya beda aitem dan reliabilitas, setelah dilakukan uji coba terdapat 5 item pernyataan yang gugur. Hal tersebut terjadi karena terdapat pemilihan aitem berdasarkan nilai koefisien ≥ 0.305 yang dianggap layak untuk dijadikan aitem penelitian, sehingga tersisa 37 item pernyataan. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* yang menunjukkan hasil sebesar 0,949 yang dapat disimpulkan setiap butir pernyataan *reliable* (Digdyani & Kaloeti, 2020). Serta kuisisioner stres kerja oleh Nursalam (2016) ini telah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu 0,946 dan nilai reliabel $> 0,60$. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Spearman rho* untuk menguji hubungan *resilience* dengan stres kerja perawat. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan etik penelitian dan dinyatakan laik etik oleh RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan dengan nomor etik 000.9.2/157.1/413.209//2025.

HASIL

Tabel 1 Hasil Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Rsud Dr Soegiri Kabupaten Lamongan, Bulan Februari 2025

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1	Usia		
	26-35 Tahun	107	79,3%
	36-45 Tahun	25	18,5%
	46-60 Tahun	3	2,2%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	48	35,6%
	Perempuan	87	64,4%
3	Ruangan		
	Dialisis	17	12,6%
	IBS	18	13,3%
	NICU	7	5,2%
	ICCU	18	13,3%
	ICU	17	12,6%
	IGD	20	14,6%
	Dahlia 1	11	8,1%
	Poli	27	20,0%
4	Tingkat Pendidikan		
	D3	28	20,7%
	S1	107	79,3%
5	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	60	44,4%
	Menikah	75	55,6%
6	Lama Kerja		
	<1 Tahun	37	27,4%
	1-5 Tahun	30	22,2%
	>5 Tahun	68	50,4%
7	Jabatan		
	Perawat Primer/Katim	54	40,0%
	Perawat Pelaksana	81	60,0%

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan untuk karakteristik responden dalam penelitian ini bahwa dari 132 perawat RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan didapatkan hampir seluruhnya yaitu 107 (79,3%) perawat berusia 26-35 tahun dan sebagian kecil yaitu 3 (2,2%) perawat berusia 46-60 tahun, untuk jenis kelamin didapatkan sebagian besar yaitu 87 (64,4%) perawat berjenis kelamin perempuan dan hampir sebagian yaitu 48 (35,6%) Perawat berjenis kelamin laki-laki, untuk ruang kerja didaptkam sebagian kecil yaitu 27 (20,0%) perawat bekerja di ruang poli dan sebagian kecil yaitu 7 (5,2%) perawat bekerja di ruang NICU, untuk tingkat pendidikan hampir seluruhnya yaitu 107 (79,3%) perawat pendidikan terakhir S1 dan

sebagian kecil yaitu 28 (20,7%) perawat pendidikan terakhir D3, untuk status perkawinan sebagian besar yaitu 75 (55,6%) perawat status perkawinan menikah dan hampir sebagian yaitu 60 (44,4%) perawat status perkawinan belum menikah, untuk lama kerja sebagian yaitu 68 (50,4%) perawat bekerja selama >5 tahun dan sebagian kecil yaitu 30 (22,2%) perawat bekerja selama 1-5 tahun, untuk jabatan sebagian besar yaitu 81 (60,0%) perawat dengan jabatan perawat pelaksana dan hampir sebagian yaitu 54 (40,0%) perawat dengan jabatan perawat primer.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi *Resilience* Perawat Di Rsud Dr Soegiri Kabupaten Lamongan, Bulan Februari 2025.

No.	<i>Resilience</i>	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	20	14,8%
2.	Sedang	101	74,8%
3.	Tinggi	14	10,4%
Total		135	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dari 135 perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan didapatkan hampir sebagian besar yaitu 101 (74,8%) perawat memiliki tingkat *resilience* sedang, sebagian kecil yaitu 20 (14,8%) perawat memiliki tingkat *resilience* rendah, dan sebagian kecil lainnya yaitu 14 (10,4%) perawat memiliki *resilience* tinggi.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan, Bulan Februari 2025.

No.	Stres Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Ringan	71	52,6%
2.	Sedang	51	37,8%
3.	Tinggi	13	9,6%
Total		135	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dari 135 perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan didapatkan sebagian besar yaitu 71 (52,6%) perawat mengalami tingkat stres kerja ringan, hampir sebagian yaitu 51 (37,8%) perawat mengalami tingkat stres kerja sedang, dan sebagian kecil lainnya yaitu 13 (9,6%) perawat mengalami tingkat stres kerja tinggi.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Hubungan *Resilience* Dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan, Bulan Februari 2025

No	<i>Resilience</i>	<u>Stres Kerja</u>						Jumlah	
		Ringan		Sedang		Berat		N	%
		N	%	N	%	N	%		
1	Rendah	18	13,3%	2	1,5%	0	0,0%	20	14,8%
2	Sedang	52	38,5%	46	34,1%	3	2,2%	101	74,8%
3	Tinggi	1	0,7%	3	2,2%	10	7,4%	14	10,4%
Total		71	52,7%	51	37,8%	13	9,6%	135	100,0%
Uji Spearmen						p: 0,000 rs: -0,500			

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa dari 135 perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan didapatkan bahwa sebagian kecil perawat wanita memiliki tingkat *resilience* dengan kategori tinggi yaitu sebesar (10,4%), sedang yaitu (74,8%), dan rendah yaitu (14,8%). Perawat yang mengalami stres kerja dengan kategori berat yaitu (9,6%), sedang (37,8%), dan ringan yaitu (52,7%). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji *spearman rho* dengan nilai taraf signifikan $p=0,000$ (r_s)= - 0,500.

PEMBAHASAN

Resilience Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat yang bekerja di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan tentang *resilience* dengan kuisioner menggunakan indikator yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis kausal, empati efikasi diri, pencapaian menunjukkan bahwa *resilience* perawat hampir sebagian besar termasuk pada kategori sedang.

Analisis kuisioner terkuat *resilience* didapatkan indikator pengendalian impuls adalah yang paling banyak dialami oleh perawat, hal ini ditunjukkan dengan hasil kuisioner perawat menyatakan menghindari pertengkaran antar perawat agar dapat bekerja dengan baik, perawat mampu bekerja profesional dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian KW Hidayati *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian impuls dalam resiliensi adalah salah satu hal yang dibutuhkan supaya individu mampu melihat permasalahan secara objektif.

Resiliensi sangat penting bagi perawat, karena profesi ini sering kali dihadapkan

pada banyak risiko dalam dunia kerja, serta adanya keharusan untuk memberikan perawatan profesional kepada pasien dan membantu meringankan kondisi buruk yang dialami oleh pasien (Çam & Büyükbayram, 2017). Individu yang memiliki resiliensi mampu menghadapi tekanan dan perbedaan dalam lingkungan. Perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung tidak mudah mengalami stres dan tetap dalam kondisi yang prima dalam bekerja. Maka perawat yang resilien memiliki kecenderungan untuk lebih kuat dan tidak mudah jatuh sakit ketika menghadapi tuntutan dan beban kerja (Çam & Büyükbayram, 2017).

Individu yang resilien mengambil sudut pandang yang positif dalam memandang tekanan yang dialami, menganggap situasi krisis sebagai tantangan, bukan ancaman dan memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi situasi tersebut (Febrianty et al., 2020). Ketika mengalami suatu kesulitan atau kesalahan, individu yang resilien mengambil makna atau hikmah dan digunakan sebagai pelajaran bagi dirinya untuk bisa menjadi lebih baik. Selain itu, ia berusaha memacu dirinya untuk memecahkan persoalan yang dialami dengan semangat dan bijaksana (Reivich dan Shatte, 2002 dalam Tuwah, 2016).

Resiliensi pada perawat yang bekerja di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan sangatlah penting untuk membentuk individu agar dapat bangkit kembali dari kondisi pada saat tertekan. Seorang perawat dalam pekerjaannya akan dihadapkan dengan pengambilan tindakan dan menyelesaikan masalah keperawatan, sehingga perlu kemampuan berpikir kritis untuk pengambilan keputusan dan cara menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat, oleh karena itu resiliensi merupakan kompetensi penting bagi perawat sehingga dapat mempertahankan kesehatan mental dan fisik serta memberikan perawatan yang berkualitas dan efektif kepada pasien.

Stres Kerja Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat yang bekerja di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan tentang stres kerja dengan kuisisioner menggunakan indikator yaitu stres fisik, stres psikologis, stres perilaku menunjukkan bahwa stres kerja perawat sebagian besar termasuk pada kategori ringan.

Analisis kuisisioner terkuat stres kerja didapatkan indikator stres kerja fisik adalah yang paling banyak dialami oleh perawat, hal ini ditunjukkan dengan hasil kuisisioner perawat banyak mengalami tangan terasa capek, betis terasa pegal, nyeri punggung,

nyeri pinggang, otot kaku saat atau setelah bekerja, dan persendian terasa ngilu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nopa (2016) menyatakan perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Tanjung Pura Langkat, mayoritas perawat yang mengalami stres kerja dengan gejala fisik yaitu sering merasa otot kaku/kaku leher saat atau setelah bekerja, kelelahan saat bekerja dan mengalami sakit kepala saat bekerja di rumah sakit.

Pekerjaan perawat merupakan pekerjaan yang beresiko terhadap terjadinya stres kerja, hal tersebut dikarenakan profesi perawat sebagai salah satu tenaga kerja di rumah sakit mempunyai tugas dan tuntutan untuk melayani pasien yang mengakibatkan perawat rentan mengalami rasa jenuh, kelelahan yang dapat memicu adanya stres kerja (Sriyanti, 2019). Hal ini akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja, serta kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang mereka berikan (Rubio-Valdehita *et al.*, 2017).

Terdapat beberapa stresor yang dapat mempengaruhi stres kerja perawat. Stresor tersebut dapat terdiri atas kelebihan beban kerja, konflik dengan atasan kerja, atau karakteristik pasien, hal tersebut yang bisa menjadi faktor pemicu terjadinya stres. Reaksi terhadap stresor yang berkaitan dengan pekerjaan bergantung pada kepribadian perawat, status kesehatan, dan mekanisme koping, hal tersebut mengakibatkan sebagian besar perawat bisa mengalami stres di lingkungan kerja (Zaini, 2019).

Stres kerja pada perawat yang bekerja di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja maupun menghadapi karakteristik pasien yang berbeda-beda. Stres kerja yang terjadi pada perawat akan berdampak buruk terhadap pelayanan pada pasien, dimana dalam hal ini perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan diharapkan memiliki strategi coping dalam mengatasi stres yang dialami dan diharapkan perawat mengetahui strategi coping yang tepat untuk dirinya sehingga stres kerja dapat diminimalisir.

Hubungan *Resilience* dengan Stres Kerja Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menggunakan uji *spearman rho* dengan hasil H_1 diterima artinya ada hubungan *resilience* dengan stres kerja perawat dengan tingkat korelasi kuat. Menurut Nursalam (2016) dalam menentukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penelitian apabila $rs = 0,50 - 0,75$ maka korelasi antara dua variabel tersebut dikatakan kuat.

Jika semakin tinggi tingkat *resilience*, maka semakin rendah pula stress kerja, sebaliknya semakin rendah *resilience* semakin tinggi juga stress kerjanya.

Menurut Reivich & Shatte dalam Hendriani (2018) mengungkapkan bahwa resiliensi akan diaktifkan oleh seseorang ketika sistem keseimbangan hidupnya mulai terganggu dan dihadapkan dengan situasi yang berat. Seseorang yang tangguh akan mampu beradaptasi secara positif terhadap segala tantangan maupun kondisi seperti apapun. Resiliensi dapat mencerminkan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan ketika adanya kehidupan yang tidak stabil. Perawat dalam menjalankan tugasnya tentu sering menghadapi situasi-situasi yang sulit maupun menekan, semakin bertambah sulitnya pekerjaan dan seringkali adanya sebuah tekanan diluar kontrol dapat memicu terjadinya stres dalam pekerjaan.

Resiliensi telah disarankan untuk menjadi faktor yang berpotensi menyangga dampak negatif dari stres kerja (Huang *et al.*, 2020). Hal tersebut ditandai dengan adanya kemampuan yang ada pada seseorang untuk bangkit dari pengalaman emosional negatif yang sangat menekan, disebabkan karena kondisi sulit dalam hidupnya. Resiliensi juga dikenal sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam menghadapi stres yang di alaminya (Azadmarzabadi *et al.*, 2018).

Resilience ini juga bisa memberikan dampak pada individu untuk memiliki kemampuan dalam mengatasi stres yang ia hadapi, dapat bersikap realistis dan optimis dalam menghadapi masalah, serta mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka dengan nyaman. *Resilience* ini akan memiliki kualitas yang berbeda dalam setiap individu, yang dapat ditentukan oleh tingkat usia, tingkat perkembangan, intensitas seseorang dalam menghadapi situasi yang menyenangkan, dan besar dukungan sosial yang diterima individu untuk membentuk *resilience* tersebut (Grotberg, dalam Praghlapati *et al.*, 2020). Untuk itu, *resilience* ini bisa diidentifikasi dengan dua syarat yaitu seberapa banyak ancaman dengan risiko tinggi yang diterima individu, dan kualitas adaptasi dalam menghadapi masalah individu yang baik (Masten & Coatsworth dalam Praghlapati *et al.*, 2020)

Individu yang resiliensi memiliki 7 (tujuh) aspek yang membentuk kemampuan resiliensi pada individu, yaitu Regulasi emosi yaitu keadaan untuk tetap tenang dan fokus saat di bawah kondisi menekan. Individu dengan regulasi emosi yang baik cenderung dapat mengendalikan dirinya dari emosi-emosi tertentu. Individu juga

mampu menampilkan ekspresi emosi yang tepat. Pengendalian impuls yaitu kemampuan dalam mengendalikan setiap dorongan, keinginan, dan tekanan yang muncul dari dalam diri. Ketidakmampuan mengendalikan impuls dapat berdampak kepada individu sendiri dan lingkungan sosialnya. Optimis yaitu percaya dapat menangani masalahnya serta menyakini memiliki masa depan yang cemerlang. Dimana individu yang optimis atau memiliki harapan di masa depan akan lebih percaya bahwa ia mampu mengontrol hidupnya dibandingkan dengan individu yang pesimis. Empati yaitu kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain dan dapat memahami posisi atau apa yang dirasakan oleh orang lain tanpa melibatkan emosi pribadi. Kemampuan analisis masalah yaitu kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang dihadapi. Efikasi diri yaitu keyakinan individu mampu memecahkan masalah yang dialami dan mencapai kesuksesan. Keyakinan tersebut membuat individu merasa yakin dapat memecahkan masalah yang ada. Peningkatan aspek positif yaitu kemampuan individu untuk memaknai permasalahan yang dihadapi sebagai kekuatan di masa depan. Dimana individu dapat meningkatkan aspek positif dalam hidupnya, sehingga mampu membedakan antara realitas dan non realitas, dapat memaknai hidupnya, dan bagaimana individu dapat memaknai hidupnya (Milang, 2019).

Hubungan antara resiliensi dan stres sangat erat, karena keduanya merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan. Resiliensi menjadi terlihat dan dapat dijelaskan ketika seseorang menghadapi situasi kesulitan atau tekanan, di mana kondisi tersebut dapat menciptakan stres. Manajemen stres yang menghasilkan adaptasi positif menjadi bagian integral dari resiliensi dalam konteks ini (Missasi & Izzati, 2019).

Perawat dengan kekuatan karakter yang baik akan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi sehingga dapat menghadapi/beradaptasi dengan baik terhadap situasi sulit (Paendong *et al.*, 2022). Selaras dengan penelitian Basith (2020) yang menjelaskan bahwa resiliensi dapat menjadi faktor yang bisa meminimalisir terjadinya stres pada petugas kesehatan. Petugas kesehatan yang resilien memiliki kekuatan pada dirinya dan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan serta permasalahan yang dihadapinya dengan menerima masalah secara positif, rasa percaya diri tinggi,

optimisme, self efficacy sehingga berpeluang terbebas dari stres.

Menurut peneliti adanya hubungan antara resiliensi dengan stres kerja dapat terjadi karena profesi perawat yang dalam melaksanakan pekerjaannya dihadapkan dengan situasi sulit, memiliki tipe pekerjaan yang tidak mentolerir kesalahan dan banyak stresor seperti dari keluarga pasien, lingkungan kerja, serta rekan kerja. Selain itu perawat memiliki beban kerja yang tinggi berupa tindakan atau banyaknya *jobdesk*, ketidakseimbangan antara pasien dan perawat, bahkan tuntutan rumah sakit untuk pencapaian visi misi rumah sakit, sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja. Hal tersebut dapat dihindari ketika perawat memiliki resiliensi yang tinggi atau ketahanan karena perawat mampu memecahkan masalah dengan baik, mengontrol stres secara efektif, mengelola pikiran dengan berpikir positif ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan sehingga tidak mengakibatkan stres yang berlebihan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian, bahwa Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan sebagian besar mempunyai tingkat *resilience* dalam kategori sedang. Perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan Sebagian besar mempunyai tingkat stres kerja dalam kategori ringan. Terdapat hubungan korelasi kuat antara *resilience* dengan stres kerja perawat di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan. Diharapkan bagi perawat dapat dijadikan acuan oleh perawat dalam meningkatkan resiliensi dengan memperhatikan aspek pendukung resiliensi seperti memupuk rasa percaya diri, optimisme terhadap kemampuan diri dan mampu mengelola emosi saat dihadapkan dengan kondisi negatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada kepala RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Ardiyanto, R. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis

- Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1).
- Asih, O. R., Fahmy, R., Novrianda, D., Lucida, H., Priscilla, V., & Putri, Z. M. (2019). Cross sectional: Dukungan sosial dan resiliensi perawat. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *19*(2), 421–425.
- 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.
- Azteria, V., & Dwi Hendarti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia)*, 25–26.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, *7*(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Basith, A. (2020). Hubungan antara berpikir positif dan resiliensi dengan stres pada petugas kesehatan dalam menghadapi virus corona (covid 19). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Çam, O., & Büyükbayram, A. (2017). Nurses' Resilience and Effective Factors. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemsireleri Dernegi*, *8*(2).
- Desima, R. (2019). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, *4*(1), 43–55.
- Digdyani, N., & Kaloeti, D. V. S. (2020). Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Resiliensi Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, *7*(3), 1013–1019. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21848>
- Gandhi, S., Sahu, M., Govindan, R., Nattala, P., Gandhi, S., Sudhir, P. M., & Balachandran, R. (2021). Psychological Preparedness for pandemic (COVID-19) Management: Perceptions of nurses and Nursing students in India. *PLoS ONE*, *16*(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255772>
- Gia Ayu Shinta. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. *Surya*, *1*(2), 1–10.
- Health Safety Executive. (2020). Prevalensi Stress kerja dunia.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis: sebuah pengantar*. Kencana.
- 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, 102166.
- Kusumaningrum, P. R., Rusminingsih, E., & Jayadi, R. N. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 31–37.
- KW, F. D. A., Hidayati, N. O., & Mardhiyah, A. (2017). Gambaran resiliensi pada remaja. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 4(1), 13–21.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.266>
- Milang, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 5(3), 255–272.
- Missasi, V., & Izzati, I. D. C. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi.(2019). In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. ISSN (pp. 2715–7121).
- Nopa, I. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap rsud tanjung pura langkat tahun 2016. Universitas Sumatera Utara.
- Nurchayani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tungadewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Nursalam, J. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Jakarta: Salembang Medika.
- 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. <https://doi.org/10.35790/jkp.v10i1.38060>
- Pragholapati, A., Yosef, I., & Soemantri, I. (2020). The correlation of resilience with nurses work stress in emergency unit rumah sakit Al Islam (RSAI) Bandung. *Sorume Health Sciences Journal*, 1(1), 9–18.
- Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawat icu di rsud dr. RM Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(2), 1236–1249.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal EMPATI*, 8(3), 505–514. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26491>

- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, *29*(4), 570–576.
- Sahertian, R. Y., Desi, & Lahade, J. (2022). Strategi Koping Perawta Terhadap Gejala Depresi, Kecemasan dan Stres. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, *5*(9), 348–358.
- Sriyanti, A. (2019). Pengaruh Kelelahan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rsud Rokan Hulu. Universitas Pasir Pengaraian.
- Trifianingsih. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Trifianingsih,D; Santos, B.R: Brikitabela Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin Email.*, *19*, 1–8.
- Tuwah, M. (2016). Resiliensi dan kebahagiaan dalam perspektif psikologi positif. *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman*, *10*(1), 131–141.
- Ulina Mariani, B. (2017). Faktor-Faktor Personal Sebagai Prediktor Terhadap Resiliensi Perawat Di Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso. *The Indonesian Journal of Infectious Diseases*, *1*(01), 14–21. <https://doi.org/10.32667/ijid.v1i01.3>
- Zaini, M. (2019). *Asuhan keperawatan jiwa masalah psikososial di pelayanan klinis dan komunitas*. Deepublish.