

PENGARUH RESILIENCE TERHADAP STRES KERJA TENAGA KESEHATAN YANG BERADA DI DESA

The Influence Of Resilience On Job Stress Among Healthcare In Rural Areas

Nazri Sakinah^{1)*}, Yulistini²⁾, Diny Amenike³⁾, Tri Rahayuningsih⁴⁾, Nila Anggreiny⁵⁾

^{1,2,3,4,5)} Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas

Diterima 26 September 2023 / Disetujui 08 Januari 2024

ABSTRACT

Health work is a profession with a high risk of stress. Job stress must be managed by health workers so that it does not interfere with their work performance. Health workers must be able to know how to recognise and prevent their stress. Resilience is an important factor for an individual to rise above and overcome failures. This perception as a response can later influence how an individual's level of resilience to the stress they face. The aim of this study is to determine the influence of resilience on job stress among healthcare workers in rural areas. This research employs a quantitative research method with a non-linear regression design. The study was conducted with 247 healthcare workers in the Tapanuli Selatan District Health Center area using accidental sampling techniques. The measurement tools used in this study are The New Job Stress Scale by Shukla and Srivastava (2016) and the Connor Davidson Resilience Scale (CDRISC 25) by Connor and Davidson (2003). The results of the study demonstrate that resilience significantly affects job stress among healthcare workers in rural areas. This can be observed from the significance value of .013 ($p < .05$) and the R^2 coefficient value of .035, which means that resilience influences job stress among healthcare workers in rural areas by 3.5%. Thus, the higher the resilience, the lower the job stress in health workers in the village.
Keywords: *healthcare worker, job stress, resilience*

ABSTRAK

Tenaga kesehatan merupakan pekerjaan dengan resiko stress yang tinggi. Stres kerja ini harus bisa ditangani oleh tenaga kesehatan agar tidak mengganggu performa kerjanya. Tenaga kesehatan harus bisa mengetahui bagaimana cara untuk mengenali dan mencegah stresnya. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan resiliensi. Resiliensi ini merupakan hal yang penting bagi seseorang untuk bangkit dan mengatasi kegagalan. Persepsi sebagai respon ini nantinya dapat memengaruhi bagaimana level resiliensi individu terhadap stres yang mereka hadapi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap stress kerja pada tenaga kesehatan yang ada di desa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain regresi non-linear. Penelitian ini dilakukan pada 247 tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas daerah Tapanuli Selatan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *The New Job Stress Scale* dari Shukla dan Srivastava (2016) dan *the Connor Davidson Resilience Scale (CDRISC 25)* dari Connor dan Davidson (2003). Hasil penelitian membuktikan bahwa resiliensi secara signifikan berpengaruh terhadap stress kerja pada tenaga kesehatan yang ada di desa. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar .013 ($p < .05$) dan nilai koefisien R^2 (*R-Square*) sebesar .035 yang berarti bahwa resiliensi mempengaruhi stress kerja tenaga kesehatan di desa sebesar 3.5%. Sehingga, semakin tinggi *resilience* yang dimiliki maka semakin rendah stress kerja pada tenaga kesehatan yang ada di desa.

Kata Kunci: tenaga kesehatan, stres kerja, resiliensi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal untuk mencapai tujuan, sehingga menyebabkan tingginya tuntutan pekerjaan dan kompleksnya alur pekerjaan (Suryani & Yoga, 2018). Sama halnya dengan tenaga kesehatan juga memiliki tuntutan yang besar pada pekerjaannya, adanya tuntutan pemberian diagnosa yang akurat serta pemberian pelayanan kesehatan yang tepat untuk pasiennya (Poulin et al., 2021). Kossek dan Perrigino (2016) juga mengatakan bahwa, tenaga kesehatan membutuhkan kecepatan dan keakuratan dalam berpikir dalam menghadapi masalah kesehatan dengan memanimalisir kesalahan untuk kesehatan. Tuntutan pekerjaan tersebut bisa saja menimbulkan terjadinya stress.

Pekerjaan dibidang kesehatan memiliki resiko yang tinggi untuk mengalami stres (Rusel et al., 2014). Tingkat stres yang dialami oleh tenaga kesehatan ini juga semakin bertambah seiring berjalannya waktu, terlebih setelah adanya pandemi Covid-19. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hartini (2021), sejak Covid-19, stres pada tenaga kesehatan mengalami peningkatan. Stres tersebut nantinya bisa memengaruhi individu baik dalam bekerja dan kondisi individu itu sendiri. Stres kerja ini merupakan keadaan individu dalam memahami respon fisik dan emosional karena peran pekerjaan mereka dalam suatu organisasi yang terjadi ketika tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan (Shukla & Srivasta, 2016). Robbins (2014) juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi individu dalam menghadapi kendala, tuntutan, atau peluang terhadap pekerjaan yang hasilnya dapat dipersepsikan sebagai sesuatu yang

tidak pasti tetapi penting dengan meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja ini juga bisa disebut sebagai respon adaptif terhadap situasi yang menghasilkan tekanan fisik, psikologis, dan/atau perilaku bagi para pekerja yang bisa menyimpang dari fungsi normal (Beehr, 1978; Luthans, 1989). Stres ini bisa menimbulkan dua macam respon, yaitu *distress* dan *eustress*.

Distress merupakan respon negatif individu terhadap stres yang dihadapinya. Sedangkan *eustress* merupakan respon positif individu terhadap stres yang sedang dihadapinya (Seyle, 1976 dalam Musabiq & Karimah, 2018). *Eustress* sendiri bisa diakibatkan karena tidak adanya pekerjaan atau adanya perubahan pekerjaan dari tempat kerja yang lama ke tempat kerja yang baru. Hal tersebut sesuai dengan wawancara awal yang pernah dilakukan pada tenaga kesehatan yang sebelumnya bekerja di Rumah Sakit merasakan stres saat pindah ke daerah pedesaan yang tidak memiliki pekerjaan yang lebih banyak daripada saat berada di Rumah Sakit sebelumnya (L, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Untuk *distress* juga memiliki banyak penyebab, misalnya seperti beban kerja yang berat dan bertambah, serta tidak sesuai dengan tenaga kesehatan bisa menjadi pemicu terjadinya stres (Handayani, et al., 2020; Poulin, et al., 2021; Purwaningsih & Darma, 2021).

Kondisi stres kerja ini dapat berdampak pada kinerja tenaga kesehatan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hakman, et al (2021), tenaga kesehatan dengan stres yang ringan cenderung dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Stres yang bisa dikendalikan tersebut membuat karyawan lebih bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, karena mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi. Sebaliknya, stres yang berlebihan dapat mengganggu pekerjaan dan dapat menurunkan intensitas kerja (Hakman et al., 2021). Pada wawancara awal yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan yang berada di

*Korespondensi Penulis:

E-mail : Sakinah.hrb32@gmail.com

desa dan pernah bekerja di kota sebelumnya yang mengatakan bahwa stres kerja lebih sering dialami saat bekerja di desa. Permasalahan tersebut dapat dikarenakan fasilitas dalam pelayanan kesehatan masih kurang, akses menuju desa yang kurang memadai, dan kurangnya teman untuk berdiskusi saat ada penanganan serius (S. Handayani, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Fasilitas yang kurang tersebut dan karena adanya keterbatasan akses menuju desa tersebut mempersulit pemerintah untuk membangun pelayanan kesehatan dengan pelatihan kerja yang spesifik dan fleksibel. Karena dengan pelayanan kesehatan di pedesaan dengan pelatihan kerja yang spesifik dan fleksibel dapat mendukung kesejahteraan psikologis dalam kesiapan kasus berkelanjutan masa depan yang krisis (Tham et al., 2022).

Pada penelitian yang dilakukan di Kabupaten Konowe Kepulauan terhadap perawat pada tahun 2017 menunjukkan bahwa 17 perawat dengan stres berat dari total 83 partisipan penelitian (Jundillah et al., 2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasbi, et al. (2019) di Kabupaten Bulukumba terdapat 43,2% perawat yang mengalami stress sedang dan sisanya mengalami stress ringan. *Stressor* yang dialami oleh para perawat tersebut berbagai macam seperti kurangnya fasilitas atau jarak tempuh menuju tempat kerja, seperti puskesmas. Pada perawat yang berada di Kabupaten Konowe diakibatkan oleh beban kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang tidak baik, serta kejenuhan dalam bekerja (Jundillah, et al., 2017).

Stres kerja ini bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan. Dampak negatif yang dapat terjadi antara lain kelelahan, depresi, kecemasan, gangguan tidur, peningkatan risiko kecelakaan kerja, dan penurunan kinerja (Shanafelt, et al., 2016). Hal ini sesuai juga dengan hasil wawancara awal pada tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa dengan adanya stres kerja ini bisa menyebabkan gangguan tidur pada individu selama beberapa hari (S. Handayani, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Pada

penelitian yang dilakukan oleh Tsutsumi, et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan risiko terkena serangan jantung pada tenaga kesehatan. Studi lain juga menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat berhubungan dengan risiko depresi, kecemasan, dan kelelahan pada tenaga kesehatan (Aiken, et al., 2013). Stres kerja ini harus bisa ditangani oleh tenaga kesehatan agar tidak mengganggu performa kerjanya. Tenaga kesehatan harus bisa mengetahui bagaimana cara untuk mengenali dan mencegah stresnya nanti. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan *resilience*. Pada penelitian yang dilakukan Pragholapati (2020) stres kerja dan *resilience* memiliki hubungan yang signifikan, walaupun dalam rentang asosiasi hubungan yang lemah. Hal tersebut dikarenakan adanya persepsi sebagai faktor yang memengaruhi bagaimana stres kerja tersebut terjadi (Pragholapati, 2020). Persepsi merupakan respon negatif dari perasaan yang diterima oleh individu dari lingkungan tempat ia bekerja, selain itu juga stres kerja yang dialami oleh individu ini akan berbeda karena ada beberapa individu yang menjadikan stres kerja tersebut sebagai motivasi dalam bekerja (Pragholapati, 2020).

Persepsi sebagai respon ini nantinya dapat memengaruhi bagaimana level *resilience* individu terhadap stres yang mereka hadapi. Seperti penelitian yang ditemukan oleh Lee, et al. (2018) persepsi yang positif dapat meningkatkan level *resilience* pada perawat yang bekerja di rumah sakit, hal tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Peters, et al. (2016) terhadap mahasiswa kedokteran di Amerika Serikat. Sebaliknya, pada individu dengan persepsi yang negatif terhadap stres akan memiliki level *resilience* yang lebih rendah.

Hal tersebut juga tentu bisa di moderator oleh beberapa kondisi dan kebiasaan seperti persepsi individu terhadap keadaan, pengalaman masa lalu, dukungan sosial, dan perbedaan individu (Ivancevich & Matteson, dalam Pragholapati, 2020). Menurut Terry, et al. (2020) *resilience* dapat

berperan dalam menjaga kesehatan mental tenaga kesehatan tempat kerja. Dalam pelatihan MSCR (*Mindfulness Self-Care and Resiliency*) yang dilakukan oleh Terry, et al. (2020) untuk meningkatkan *resilience* didapatkan hasil pada sebagian partisipan mengaku bahwa dengan danya MSCR ini dapat membantu mereka untuk menjaga kesehatan mentalnya dalam melakukan pekerjaan.

Resilience sendiri merupakan kualitas dalam diri seseorang yang memungkinkan untuk mengatasi kesulitan dan bangkit dari kegagalan (Connor & Davidson, 2003). *Resilience* juga bisa dikatakan sebagai ukuran untuk melihat kemampuan mengatasi stres yang berhasil (Connor & Davidson, 2003). Karena dalam *resilience* melibatkan perilaku, pikiran, dan tindakan individu dalam menghadapi *stressor* (Setyowati, et al., 2022). *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 (Reivich, 2002). *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 Pragholapati, 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 Pragholapati, 2020).

Tenaga kesehatan di desa bisa menjadi tantangan tersendiri, terutama jika mereka terus menerus dihadapkan pada kondisi kesehatan yang serius dan merespons keadaan darurat yang memerlukan tindakan cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Afzali, et al. (2017) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang berada di lingkungan yang penuh tekanan dan risiko, memiliki risiko

yang lebih tinggi untuk mengalami stres kerja. Namun, dengan adanya *resilience* dapat mengurangi risiko stres kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh *resilience* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di desa menjadi penting karena belum ada penelitian sebelumnya yang berada di desa. Selain itu juga untuk membantu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental tenaga kesehatan yang berada di desa.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, didapatkan rumusan masalah, yaitu “Bagaimana pengaruh *resilience* terhadap stres kerja tenaga kesehatan di desa?” Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah untuk melihat pengaruh *resilience* terhadap stres kerja tenaga kesehatan di desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode menggunakan data-data yang diperoleh menggunakan prosedur pengukuran, diolah dengan analisis statistik dan diuji secara empirik sehingga didapatkan hasil yang jelas dan terukur (Azwar, 2017). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, yaitu dengan analisis regresi. Analisis regresi merupakan metode analisis penelitian untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Variabel bebas (X) yang digunakan adalah *Resilience*, dan variabel terikat (Stres kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di pedesaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan (2016) terdapat 645 orang. Sampel adalah bagian dari populasi dalam penelitian (Azwar, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di pedesaan daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Jumlah sampel yang didapatkan dari populasi adalah 247 tenaga kesehatan di setiap Puskesmas Kabupaten Tapanuli Selatan yang didapatkan dari rentang ukuran populasi dan cara

pengambilan jumlah sampel dengan Rumus Slovin. Sampel mewakili karakteristik dan ciri yang sama dengan karakteristik dan ciri yang dimiliki populasi (Azwar, 2017). Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel *accidental sampling*, yaitu sampel penelitian dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *The New Job Stress Scale* oleh Shukla dan Srivasta dan *Connor Davidson Resilience Scale (CDRISC 25)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan bahwa dari 247 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terlampir pada tabel berikut:

Variabel	Sig (p)	Ket
Resilience Stres Kerja	.200	Normal

Berdasarkan Uji Normalitas di atas, nilai signifikansi untuk kedua variabel yaitu sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Variabel	Dev fr Linear	Ket
Resilience Stres Kerja	.000	Tidak Linear

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel penelitian, yaitu variabel *resilience* dan stress kerja memiliki nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan yang tidak linear.

Hasil Regresi Non-Linear

Variabel	Sig (p)
Resilience Stres Kerja	.013

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar .013 ($p < .05$). Hal tersebut memiliki arti bahwa *resilience* memberikan pengaruh terhadap stress kerja tenaga kesehatan yang berada di desa (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Koefisien Regresi

Variabel	R	R ²	Unstandarized Coefficient B	Sig (p)
Self Efficacy Stres Kerja	-.187	.035	-70.063 5.171 -.046	.013

Berdasarkan tabel, koefisien regresi antara *resilience* dan stress kerja, terlihat bahwa *resilience* dapat memprediksi stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R² (*R square*). Hasil R² diketahui sebesar 3,5% artinya *resilience* memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja sebesar sebesar 3,5%, sedangkan 96,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Stres Kerja

Kategorisasi	Raw Score	Frekuensi	Persentase
Rendah	X<47	14	5,7%
Tinggi	X≥47	233	94.3%
			100%

Resilience

Kategorisasi	Raw Score	Frekuensi	Persentase
Rendah	X<50	13	5,7%
Tinggi	X≥50	234	94.3%
			100%

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 14 orang (5.7%) berada pada kategori rendah dan 233 orang (94.3%) berada pada kategori tinggi. Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa terdapat 13 orang (5.3%) berada pada kategori rendah dan 234 orang (94.7%) berada pada kategori tinggi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *resilience* terhadap stress kerja tenaga kesehatan yang ada di desa. Berdasarkan hasil dari uji Regresi Non-Linear, didapatkan hasil bahwa hipotesis alternatif nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Hasil uji regresi non-linear yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *resilience* terhadap stress kerja tenaga kesehatan yang berada di desa sebesar 3,5%. Kedua variabel memiliki koefisien korelasi negatif, yang artinya bahwa terdapat pengaruh dari *resilience* terhadap stress kerja tenaga kesehatan yang ada di desa.

Resilience menjadi faktor yang memiliki pengaruh penting agar dapat bertahan dalam kondisi tersulit (Arsini, 2022). Ketika *resilience* seseorang dalam kondisi yang baik dapat membantunya bertahan dalam berbagai kondisi kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai hubungan *resilience* dengan stress kerja

dengan hasil berhubungan negatif, didapatkan dengan adanya *resilience* dapat mengurangi terjadinya stress kerja pada tenaga kesehatan (Rahmita et al., 2021). Asumsi lainnya terhadap hubungan kedua variabel tersebut adalah anggapan bahwa resiliensi sangat penting sebagai sarana adaptasi di tempat kerja, sehingga individu memiliki kemampuan untuk mengurangi adanya tekanan stress.

Stres kerja merupakan cara individu dalam memahami respon fisik dan emosional karena peran pekerjaan mereka dalam suatu organisasi yang terjadi ketika tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan (Shukla & Srivasta, 2016). Pada penelitian ini dimensi *job stress* juga memiliki mean terendah, yaitu 2,14. Berdasarkan dimensi *job stress* tersebut, stres pada tenaga kerja dengan tingkat tertentu dapat menyebabkan peningkatan kerja karena mendapatkan motivasi dari atasan maupun rekan kerja. Stres kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu. Pegawai yang memiliki stres kerja juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan berdampak bagi konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun, selain itu juga hubungan interpersonal antara pegawai akan menjadi tidak baik dan dapat menyebabkan kinerja tidak maksimal (Dewi, 2019). Pada penelitian lain dengan subjek perawat, stres kerja bisa menyebabkan depresi, kecemasan, dan kelelahan pada tenaga kesehatan (Aiken, et al., 2013).

Pada penelitian ini terdapat 5.7% partisipan memiliki stress kerja yang rendah dan 94.3% lainnya memiliki stress kerja yang tinggi. Hal ini mengacu pada, semakin rendah seseorang mengalami stress kerja maka semakin baik pula kemampuan dan pemahaman akan respon fisik dan emosi yang berasal dari tuntutan di tempat kerja. Stress kerja ini tentu bisa disebabkan oleh beberapa faktor lain seperti komitmen dalam bekerja, kepuasan kerja, motivasi dan budaya dalam organisasi. Selain itu, Robbins (2014) juga menyebutkan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi stress kerja tersebut,

yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan karakteristik organisasi. Berdasarkan faktor tersebut, tentu akan memiliki perbedaan pada setiap individunya.

Faktor lingkungan menurut Robbins (2014) tersebut dapat mempengaruhi kondisi individu di tempat kerja, faktor lingkungan yang nyaman dapat diciptakan dengan ketersediaan fasilitas yang cukup, intensitas Cahaya, suhu ruangan, dan lainnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Saraswati (2022) terhadap karyawan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pada penelitian ini, karakteristik lingkungan kerja dari berbagai puskesmas memiliki wilayah bangunan yang luas dan ruangan yang cukup. Akan tetapi, untuk beberapa puskesmas seperti Puskesmas Hanopan, Puskesmas Pintu Padang, dan Puskesmas Huraba memiliki lingkungan yang cukup sempit dan ruangan yang kurang untuk pelayanan pasien.

Selain itu faktor karakteristik individu juga ikut andil sebagai pemicu stres kerja. Individu dengan karakteristik yang baik akan mampu untuk tetap bertahan dalam situasi apapun, sebaliknya jika individu memiliki karakteristik kurang baik akan kesulitan dalam mengontrol dirinya sendiri (Tampombeu & Wijono, 2022). Pada penelitian ini, berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan terdapat beberapa individu yang merasa kurang siap beradaptasi dalam pekerjaan yang serba *online*, dimana hal ini didominasi oleh tenaga kesehatan berusia 41-60 tahun. Selain itu, ada pula karakteristik individu yang sulit fokus dan berpikir jernih jika bekerja dalam tekanan.

Karakteristik individu ini juga memengaruhi *resilience* seseorang dalam pekerjaannya. Individu yang tangguh akan mampu melakukan adaptasi positif terhadap tantangan yang bersifat terus menerus. *Resilience* mencerminkan kemampuan untuk menjaga keseimbangan yang stabil. Hal lainnya juga bisa disebabkan oleh bagaimana persepsi seseorang dalam *resilience* dan stres

kerjanya (Lee, et al., 2018). Karena dengan persepsi tersebut dapat memberikan pemahaman bagi setiap individu untuk mengartikan masalah yang mereka hadapi dan menjadikannya sebagai motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini menunjukkan terdapat 94.7% partisipan memiliki *resilience* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah yang dimiliki dan mampu mengendalikan situasi tersebut. Pada penelitian ini juga ditemukan aspek *resilience* dengan proporsi tertinggi yaitu *spiritual of influences*, yang mana individu dapat mengatasi masalah dengan perasaan yang positif. Pada aspek ini individu bisa membangun perasaan positif dan memiliki keyakinan akan takdir Tuhan sehingga individu bisa berjuang dalam mencapai tujuan (Connor & Davidson, 2003). Disamping adanya karakteristik individu yang sulit dalam beradaptasi dengan cara kerja yang baru, tenaga kesehatan di desa juga tetap berusaha untuk mengatasi kesulitan yang sedang mereka hadapi, dan tetap yakin bahwa sesuatu terjadi karena suatu alasan.

Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Basith dan Santi (2020) terdapat hubungan yang negatif antara berpikir positif dan stres pada tenaga kesehatan. Hal tersebut sejalan dengan aspek *resilience*, yaitu dengan menerima masalah secara positif sehingga individu tersebut dapat mencapai tujuannya. Jika seorang individu kurang bisa menerima dan mengatasi sebuah peristiwa atau masalah yang tengah dialaminya maka individu tersebut dapat mengalami stres sesuai dengan indikator stres seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah lelah (Basith & Santi, 2020).

Hal ini bisa diakibatkan karena keterkaitan faktor lain terhadap *resilience*, seperti *self-esteem*, dukungan sosial, spiritualitas, faktor individual, keluarga dan komunitas (Handayani & Achadi, 2022). Selain itu, juga adanya faktor lain yang menjadi sumber stres kerja tenaga kesehatan seperti komitmen dalam organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi

(Tampombebu & Wijono, 2022). Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa *resilience* memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari cara individu untuk bangkit dari masalah yang sedang ia hadapi. Sehingga, individu tersebut juga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif *resilience* terhadap *job stress* tenaga kesehatan di desa. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *job stress* dapat diatasi oleh tenaga kesehatan dengan *resilience* yang mereka miliki. Persentase kontribusi *resilience* terhadap *job stress* adalah sebesar 3,5%. Sehingga, semakin tinggi *resilience* yang dimiliki maka semakin rendah stress kerja pada tenaga kesehatan yang ada di desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, M., Arab, M., Khosravani, S., & Mehrabizade, M. (2017). Prevalence of psychological distress and its related factors among general practitioners in western Iran. *Journal of education and health promotion*, 6, 76.
<https://doi.org/10.4103/jehp.jehp.68.16>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Sermeus, W., & Rn4cast Consortium. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International journal of nursing studies*, 50(2), 143-153.
- Andrianti, S., Ikhsan, I., Nurlaili, N., & Sardaniah, S. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 87-101.
- Ang, S. Y., Uthaman, T., Ayre, T. C., Mordiffi, S. Z., Ang, E., & Lopez, V. (2018). Association between demographics and resilience—a cross-sectional study among nurses in

- Singapore. *International Nursing Review*, 65(3), 459-466.
- Arsini, Y., Rusmana, N., & Sugandhi, N. (2022). Profil Resiliensi Remaja Putri di Panti Asuhan dilihat Pada Aspek Empathy, Emotion Regulation dan Self-Efficacy. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 76-83
- 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.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2016, Agustus). Banyaknya Tenaga Kesehatan Dirinci Menurut Tingkat Pendidikan dan Sarana Kesehatan, 2015. [Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Selatan \(bps.go.id\)](http://bps.go.id)
- Basith, A. (2020). *Hubungan antara berpikir positif dan resiliensi dengan stres pada petugas kesehatan dalam menghadapi virus corona (covid 19)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Baysal, E., Selçuk, A. K., Aktan, G. G., Andrade, E. F., Notarnicola, I., Stievano, A., & Blanque, R. R. (2022). An examination of the fear of COVID-19 and professional quality of life among nurses: A multicultural study. *Journal of Nursing Management*.
- Besral, B., & Widiyanti, W. (2015). Determinan Stres pada Pegawai Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 9(3), 222-228.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- [Departemen Kesehatan. \(2006\). Peraturan Mengenai Program Desa Siaga \(depkes.go.id\)](http://depk.es.go.id)
- 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.
- Editya, A. J., Kaburito, A. J., Pasaribu, D. H., Juniarta, J., & Harefa, L. A. (2021). Resiliency Quotient Perawat di Rumah Sakit di Jakarta [Nurses' Resilience Quotient in Jakarta's Hospital]. *Nursing Current: Jurnal Keperawatan*, 9(2), 205-213.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawati, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Ghaffari, F., Ahmadi, F., Nabavi, S. M., Anosheh, M. R., & Yosefi, N. (2019). The effectiveness of resilience training on mental health of the employed nurses in Iran. *BMC nursing*, 18(1), 1-7
- Gucciardi, D. F., Jackson, B., Coulter, T. J., & Mallett, C. J. (2011). The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Dimensionality and age-related measurement invariance with Australian cricketers. *Psychology of sport and exercise*, 12(4), 423-433.
- Handayani, M. S., & Achadi, A. (2022). Resiliensi dan Strategi Koping pada Tenaga Kesehatan Menghadapi Pandemi COVID-19: Literature Review. *Media Publikasi Promosi*

- Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(10), 1182-1191.
- Handayani, R. T., Kuntari, S., Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan dan masyarakat saat pandemi covid-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(3), 353-360.
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & De Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of nursing management*, 22(6), 720-734.
- Husein, R. M., Juhari, R., Zainudin, A. A., Wahab, N. A., Yacob, M. J., & Ibrahim, N. (2014). *Resilience among healthcare providers in a tertiary hospital in Malaysia*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 165, 286-293.
- Influence Burnout in Law Enforcement. *Journal of Leadership: Accountability and Ethics*, 11(3). 49-69
- Jundillah, Z. N. (2017). *Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017* (Doctoral dissertation, Haluoleo University).
- Kementrian Kesehatan. (2011, September). Tenaga Kesehatan Berperan Penting dalam Keberhasilan Pembangunan. [Tenaga Kesehatan Berperan Penting Dalam Keberhasilan Pembangunan – Sehat Negeriku \(kemkes.go.id\)](http://www.kemkes.go.id)
- Kementrian Kesehatan. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Presiden Republik Indonesia
- Koamesah, G. T., Virilia, S., & Musa, M. (2022). Resilience in health workers: The role of social support and calling. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1-14.
- Kosseck, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). *Resilience Health in the Workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-277, <https://doi.org/10/1146/annurev-orgpsych-041015-062501>
- Lestari, T. R. P. (2017). Analisis Ketersediaan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2014. *Kajian*, 21(1), 75-88.
- Li, X., Zhang, W., & Zhao, S. (2019). Factors associated with resilience among primary health care staff in China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19(1), 1-10.
- Luu, T. T. (2021). Worker resilience during the COVID-19 crisis: The role of core beliefs challenge, emotion regulation, and family strain. *Personality and Individual Differences*, 179, 110784.
- Mahmood, S., & Ghaffar, A. (2022). *Examining the Relationship Between Resilience and Psychological Distress Among Patients with Chronic Illnesses: The Moderating Role of Social Support*. *Psychology, Health, & Medicine*, 27(4), 424-434
- Oktari, T., Nauli, F. A., & Deli, H. (2021). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit pada Era New Normal. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 115-124.
- Perintalo, N. (2019). *Sampling Techniques in Research Methodology*. *Journal Business and Management*, 21(3), 13-22
- Pidgeon, A. M., et al. (2021). *Resilience and Psychological Distress in Healthcare Workers: A Rapid Review of the Evidence*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1-14
- Poulin, M. J., Ministerio, L. M., Gabriel, S., Morrison, C. D., & Naidu, E. (2021). Minding your own business? Mindfulness decreases prosocial behavior for people with independent self-construals. *Psychological science*, 32(11), 1699-1708.
- Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada

- Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2).
- Purwaningsih, C. I. I., & Darma, G. S. (2021). Menelisik stres kerja tenaga kesehatan dimasa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 361-381
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 240-249.
- Rahmita, G., Hakim, U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19. April, 201–212. In Seminar Nasional Psikologi UM (Vol. 1, No. 1, pp. 201 - 212)
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skill for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.
- Rodriguez-Llanes, J. M., Vos, F., & Guha-Sapir, D. (2013). Measuring psychological resilience to disasters: are evidence-based indicators an achievable goal? *Environmental Health*, 12(1), 1-10.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Saraswati, R & Sirait, F. Salemba Empat. Jakarta.
- Rusel, et al. (2014). High-risk Occupations: How Leadership, Stress, and Ability to Cope Influence Burnout in Law Enforcement. *Journal of Leadership: Accountability and Ethics*, 11(3). 49-69
- Rutter, M. (2008). *Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding*. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1),1-12
- Sánchez-Zaballos, M., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Resilience among professional health workers in emergency services. *Journal of emergency nursing*, 47(6), 925-932.
- Sari, N. A., & Hartini, N. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Anggota TNI AD yang Bertugas di Wilayah Rawan Konflik. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1298-1305.
- Setyowati, R., Satwika, P. A., & Dharma, G. M. I. (2022). Peran Resiliensi dalam Memediasi Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Distres Psikologi pada Mahasiswa Program Studi Kedokteran UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA. *Jurnal Psikohumanika*, 14(1), 41-51.
- Shanafelt, T. D., et al. (2015). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archive of Internal Medicine*, 175(2), 182-190. <https://doi.10.1001/archinternmed.2014.3199>
- Shanafelt, T. D., et al. (2016). Intention to leave practice: the relationship with burnout, job satisfaction, and work-life balance. *Mayo Clinic Proceedings*, 91(7). 939-948. <https://doi.10.1016/j.mayocp.2016.06.005>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Steven M. Southwick, George A. Bonanno, Ann S. Masten, Catherine Panter-Brick & Rachel

- Yehuda (2014) Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives, *European Journal of Psychotraumatology*, 5:1, DOI: [10.3402/ejpt.v5.25338](https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338)
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran psikologis*. Penerbit Universitas Sanata Darma.
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 145-152.
- Tham, R., Pascoe, A., Willis, K., Kay, M., & Smallwood, N. (2022). *Differences in psychosocial distress among rural and metropolitan health care workers during the COVID-19 pandemic*. *Australian Journal of Rural Health*.
- Wagnild, G.M., & Young, H, M. (1993). *Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale*. *Journal of Nursing Measurement*, 1 (2), 165 – 178
- Weiss, H. B., & Lopez, M. E. (1999). *New strategies in foundation grantmaking for children and youth*. Cambridge, MA: Harvard Family Research Project
- Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus, F. (2016). *Hubungan resiliensi diri terhadap tingkat stres pada dokter muda fakultas kedokteran universitas Riau* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.
- Zautra, A. J., Hall, J. S., & Murray, K. E. (2010). *Resilience: A new definition of health for people and communities*. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall, *Handbook of Adult Resilience* (pp. 3-34). New York: The Guilford Press