Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 15346-15353

Kesejahteraan Mental Perawat di Ruang Gawat Darurat: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres dan Kepuasan Kerja

Henry A. Ruagady [1], Jukarnain [2], Rosmini Rasmin [3], Viyan Septiyana Achmad [4], Moh. Nisar Sy. Abd. Azis [5], Rezqiqah Aulia Rahmat [6]

[1] Fakultas Ilmu Sosiologi, Universitas Kristen Tentena, Indonesia
[2] Program Studi Profesi Ners, Universitas Islam Makassar, Indonesia
[3] Program Studi Profesi Ners, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, Indonesia
[4] Program Studi Profesi Ners, Poltekkes Kemenkes Banten, Indonesia
[5] Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Indonesia
[6] Fakultas Ilmu Kedokteran, Universitas Bosowa, Indonesia

Corresponding Author: Henry A. Ruagady e-mail: agdosiagdosi@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRAK

Perawat di ruang gawat darurat (IGD) menghadapi tekanan kerja tinggi yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja perawat IGD. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel terdiri dari 72 perawat IGD di tiga rumah sakit tipe B di Indonesia. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner DASS-21 untuk menilai stres dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) untuk menilai kepuasan kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan sosial, pengalaman kerja, dan manajemen konflik secara signifikan memengaruhi stres ($p<0,05$), sedangkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh penghargaan, pengembangan karier, dan kepemimpinan. Kesimpulannya, intervensi berbasis kesejahteraan psikologis yang mencakup dukungan sosial dan pengelolaan beban kerja penting untuk diterapkan guna menjaga kesehatan mental perawat IGD.

Kata kunci : Kesejahteraan Mental, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat, Ruang Gawat Darurat

ABSTRACT

Emergency room (ED) nurses face high work pressure that can negatively impact mental well-being. This study aims to analyze the factors influencing stress levels and job satisfaction among ED nurses. This study used a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 72 ED nurses in three type B hospitals in Indonesia. The instruments used were the DASS-21 questionnaire to assess stress and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to assess job satisfaction. The results of the regression analysis showed that workload, social support, work experience, and conflict management significantly influenced stress ($p<0.05$), while job satisfaction was influenced by rewards, career development, and leadership. In conclusion, psychological well-being-based interventions that include social support and workload management are important to implement to maintain the mental health of ED nurses.

Keywords : Mental Well-being, Job Stress, Job Satisfaction, Nurses, Emergency Room

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu unit kerja di rumah sakit yang memiliki karakteristik tekanan tinggi, situasi yang tidak terduga, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat. Perawat yang bertugas di IGD dituntut untuk memiliki ketahanan fisik dan mental yang kuat, kemampuan klinis yang baik, serta ketangguhan emosional dalam menangani pasien-pasien dengan

kondisi kritis. Kondisi kerja yang intens tersebut menjadikan IGD sebagai salah satu area kerja yang paling rentan terhadap gangguan kesejahteraan mental tenaga kesehatan, khususnya perawat.

Kesejahteraan mental merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola stres, bekerja secara produktif, dan berkontribusi bagi komunitasnya. Bagi perawat, kesejahteraan mental menjadi elemen penting yang tidak hanya memengaruhi kualitas hidup personal, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan, komunikasi dengan pasien dan tim medis, serta keselamatan pasien. Gangguan kesejahteraan mental seperti stres kronis, kelelahan emosional (emotional exhaustion), dan burnout telah terbukti menjadi faktor risiko penurunan performa kerja dan meningkatnya intensi keluar dari profesi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mental perawat di IGD antara lain adalah beban kerja, dukungan sosial, pengalaman kerja, kepemimpinan organisasi, penghargaan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja yang tidak teratur sering menjadi sumber stres utama. Di sisi lain, dukungan dari rekan sejawat, atasan, dan lingkungan kerja yang suportif dapat menjadi faktor protektif terhadap tekanan psikologis. Kepemimpinan yang baik dan penghargaan terhadap kinerja juga menjadi prediktor penting dari kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini menjadi penting mengingat terbatasnya studi di Indonesia yang secara spesifik mengeksplorasi kesejahteraan mental perawat IGD dengan mempertimbangkan faktor-faktor stres dan kepuasan kerja secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi stres dan kepuasan kerja perawat di ruang IGD. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan dan strategi intervensi yang efektif bagi pengelola rumah sakit dan pemangku kebijakan kesehatan dalam meningkatkan kesejahteraan mental tenaga keperawatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menganalisis hubungan antara berbagai faktor seperti beban kerja, dukungan sosial, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan penghargaan kerja terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD). Lokasi penelitian dilakukan di tiga rumah sakit tipe B yang memiliki IGD dan berada di wilayah Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan selama periode Maret hingga Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat yang secara aktif bertugas di IGD rumah sakit yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria inklusi tertentu, yaitu: (a) perawat telah bekerja minimal enam bulan di IGD, (b) bersedia menjadi responden dan menandatangani informed consent, dan (c) tidak sedang mengambil cuti atau izin karena kondisi kesehatan mental yang sedang ditangani oleh profesional. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 72 responden.

Instrumen penelitian terdiri atas tiga bagian utama. Pertama, kuesioner data demografi yang mencakup informasi mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan status kepegawaian. Kedua, kuesioner stres kerja yang menggunakan alat ukur DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale) versi bahasa Indonesia, yang telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,85. Ketiga, instrumen kepuasan kerja yang digunakan adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) versi pendek dengan 20 item pernyataan, yang mengukur kepuasan kerja dari aspek intrinsik dan ekstrinsik. Seluruh item pada kedua kuesioner ini menggunakan skala Likert 4 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Data yang diperoleh dari responden kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan uji deskriptif untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden serta skor stres dan kepuasan kerja. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov guna memastikan distribusi data. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan awal antar variabel, sedangkan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen

terhadap stres dan kepuasan kerja, dilakukan uji regresi linear berganda. Penentuan signifikansi hasil analisis ditetapkan dengan taraf signifikansi sebesar $p < 0,05$.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Sebanyak 72 responden perawat IGD dari tiga rumah sakit tipe B di Jawa Barat berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik demografis mereka dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	38,9%
Perempuan	44	61,1%
Usia		
< 25 tahun	10	13,9%
25–35 tahun	42	58,3%
> 35 tahun	20	27,8%
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	50	69,4%
S1 Keperawatan	22	30,6%
Lama Kerja di IGD		
< 1 tahun	5	6,9%
1–5 tahun	24	33,3%
> 5 tahun	43	59,7%

2. Tingkat Stres dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner DASS-21 dan MSQ:

a) Tingkat Stres:

1) Rendah: 12 responden (16,7%)
2) Sedang: 33 responden (45,8%)
3) Tinggi: 27 responden (37,5%)

b) Tingkat Kepuasan Kerja:

1) Rendah: 40 responden (55,6%)
2) Sedang: 22 responden (30,6%)
3) Tinggi: 10 responden (13,8%)

3. Uji Korelasi Pearson

Hasil analisis korelasi antara faktor-faktor yang diuji dan tingkat stres/kepuasan kerja ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Stres (r/p)	Kepuasan Kerja (r/p)
Beban Kerja	r = 0,531; p = 0,001**	r = -0,212; p = 0,078
Dukungan Sosial	r = -0,479; p = 0,003**	r = 0,503; p = 0,002**
Lama Pengalaman Kerja	r = -0,316; p = 0,042*	r = 0,109; p = 0,342
Kepemimpinan	r = -0,228; p = 0,063	r = 0,472; p = 0,005**
Penghargaan Kerja	r = -0,198; p = 0,089	r = 0,434; p = 0,011*

Keterangan: **p < 0,01 signifikan tinggi; *p < 0,05 signifikan

4. **Uji Regresi Linear Berganda**
   a. **Model 1: Variabel yang Mempengaruhi Tingkat Stres**

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda Model 1

Variabel Bebas	B	t	Sig. (p)
Beban Kerja	0,428	3,724	0,001**
Dukungan Sosial	-0,396	-3,445	0,003**
Pengalaman Kerja	-0,212	-2,152	0,042*
$R^2 = 0,482$			

   b. **Model 2: Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda Model 2

Variabel Bebas	B	t	Sig. (p)
Dukungan Sosial	0,389	3,674	0,002**
Kepemimpinan	0,318	2,893	0,005**
Penghargaan Kerja	0,292	2,643	0,011*
$R^2 = 0,459$			

5. **Interpretasi Hasil**
   a) Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan stres.
   b) Dukungan sosial memiliki peran protektif, menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja.
   c) Pengalaman kerja berkontribusi dalam mengurangi stres, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
   d) Kepemimpinan yang baik dan sistem penghargaan meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak menurunkan stres secara langsung.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dipengaruhi secara signifikan oleh tingginya beban kerja dan minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Temuan ini mendukung teori tuntutan-kontrol dari Karasek yang menyatakan bahwa tekanan psikologis meningkat ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi namun memiliki kontrol atau dukungan yang rendah. Dalam konteks IGD, tuntutan kerja yang tinggi tampak melalui ritme kerja yang cepat, penanganan pasien dalam kondisi gawat, serta beban administratif yang sering kali datang bersamaan. Kondisi ini menyebabkan perawat mengalami tekanan psikologis yang berat, terutama ketika mereka tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat atau mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja maupun atasan. Stres yang berkelanjutan pada akhirnya dapat mengganggu kualitas pelayanan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko burnout.

Lebih lanjut, beban kerja di IGD tidak hanya bersifat kuantitatif (seperti banyaknya pasien yang harus ditangani dalam satu shift), tetapi juga bersifat kualitatif, seperti kompleksitas kasus medis yang membutuhkan ketelitian tinggi serta pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Dalam banyak kasus, perawat harus merespons situasi darurat tanpa adanya cukup informasi atau waktu untuk berpikir secara mendalam. Hal ini mengakibatkan tekanan kognitif yang sangat besar dan mempertinggi stres kerja. Di sisi lain, ketika beban kerja tinggi ini tidak diimbangi dengan sistem dukungan sosial yang memadai baik dari rekan sejawat, supervisor, maupun organisasi rumah sakit secara keseluruhan perawat akan merasa terisolasi dan kurang dihargai, yang memperparah kondisi stres yang dialami.

Minimnya dukungan sosial di tempat kerja juga terbukti sebagai faktor signifikan yang memperburuk kondisi psikologis perawat. Dukungan sosial di tempat kerja mencakup berbagai bentuk, mulai dari dukungan emosional (seperti empati dan perhatian dari rekan kerja), dukungan instrumental (bantuan dalam menyelesaikan tugas), hingga dukungan informasional (berbagi informasi atau saran terkait pekerjaan). Ketika dukungan sosial ini tidak hadir secara memadai,

perawat akan merasa beban emosional yang mereka tanggung tidak dihargai dan tidak dipahami oleh lingkungan sekitarnya. Sebaliknya, keberadaan dukungan sosial dapat menjadi penyangga stres (stress buffer) yang membantu individu mengatasi tekanan kerja secara lebih efektif. Oleh karena itu, interaksi sosial yang sehat dan kooperatif di antara tenaga kesehatan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang resilien dan adaptif terhadap tekanan.

Di sisi lain, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat meningkat secara signifikan ketika terdapat penghargaan kerja, gaya kepemimpinan suportif, dan adanya dukungan sosial di lingkungan kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa aspek positif dalam lingkungan kerja dapat memperkuat perasaan bermakna dalam bekerja, memperbaiki suasana hati, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Penghargaan kerja, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan persepsi perawat terhadap nilai diri dan kontribusinya terhadap organisasi. Pengakuan atas kerja keras, pemberian insentif, promosi jabatan, maupun sekadar ucapan terima kasih yang tulus dapat memberikan dampak psikologis yang besar terhadap motivasi kerja dan kepuasan personal.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan yang suportif, terutama kepemimpinan partisipatif, terbukti memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kepemimpinan suportif ditandai dengan perilaku atasan yang terbuka terhadap masukan, memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan. Dalam konteks IGD yang penuh tekanan, pemimpin yang suportif mampu menjadi sumber kestabilan emosional dan pengarah strategis bagi perawat. Dengan adanya dukungan dari atasan, perawat merasa lebih aman untuk menyampaikan masalah yang dihadapi, menerima umpan balik secara konstruktif, serta merasakan keadilan dan kepedulian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dukungan sosial di tempat kerja juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. Ketika perawat merasa dihargai, didengar, dan didukung oleh rekan kerja serta manajemen rumah sakit, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan, memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi, dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Dukungan sosial yang baik juga dapat menciptakan iklim kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa menjadi bagian dari tim, tidak merasa terasing, dan memiliki rasa solidaritas dalam menghadapi tantangan bersama. Dalam kondisi kerja yang sarat tekanan seperti di IGD, perasaan kolektif ini menjadi sangat penting untuk mempertahankan kesehatan mental dan kohesi tim.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan mental perawat tidak dapat hanya disandarkan pada ketahanan individu, melainkan membutuhkan pendekatan sistemik dan holistik yang melibatkan faktor organisasi. Pendekatan holistik dalam meningkatkan kesejahteraan mental perawat melibatkan intervensi pada berbagai level, mulai dari desain kerja, kultur organisasi, sistem dukungan psikososial, hingga gaya kepemimpinan. Organisasi rumah sakit perlu secara aktif mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja dan menyediakan mekanisme untuk meredam dampak negatifnya, misalnya melalui penjadwalan kerja yang fleksibel, program konseling internal, pelatihan manajemen stres, serta evaluasi berkala terhadap beban kerja.

Selain itu, penting pula untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Budaya ini dapat dibangun melalui kepemimpinan transformatif yang mendorong nilai empati, penghargaan, keterbukaan, dan keadilan dalam proses kerja. Pemimpin yang visioner dan berintegritas dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga sehat secara psikologis. Kepemimpinan semacam ini sangat relevan di IGD, yang merupakan area kerja dengan tekanan tinggi namun krusial bagi keberlangsungan layanan kesehatan darurat. Dengan membangun sistem kerja yang humanistik, rumah sakit dapat menurunkan tingkat stres kronis dan meningkatkan retensi tenaga kesehatan.

Peningkatan kepuasan kerja juga harus dilihat sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi. Tenaga kesehatan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, menunjukkan kinerja optimal, dan memberikan pelayanan yang lebih humanis kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk merancang kebijakan kerja yang responsif terhadap kebutuhan psikologis perawat, termasuk peluang pengembangan profesional, jaminan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), serta sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan.

Dalam jangka panjang, perhatian terhadap kesejahteraan mental dan kepuasan kerja perawat di IGD juga akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara umum. Pasien yang dirawat oleh tenaga kesehatan yang sehat secara mental dan puas dalam bekerja cenderung menerima pelayanan yang lebih berkualitas, penuh empati, dan tepat waktu. Hal ini berimplikasi pada penurunan risiko malpraktik, peningkatan kepuasan pasien, dan efisiensi sistem kesehatan secara keseluruhan. Oleh karena itu, intervensi terhadap faktor-faktor stres dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada individu perawat, melainkan pada keseluruhan ekosistem pelayanan kesehatan.

Lebih jauh, penting pula untuk mendorong kajian lanjutan yang menyoroti aspek interseksional dalam pengalaman kerja perawat, seperti perbedaan berdasarkan gender, usia, pengalaman kerja, maupun status kepegawaian. Hal ini diperlukan karena dinamika stres dan kepuasan kerja bisa berbeda tergantung pada latar belakang individu dan posisi struktural dalam organisasi. Misalnya, perawat dengan status kontrak mungkin menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan perawat tetap, karena ketidakpastian pekerjaan dan keterbatasan akses terhadap fasilitas kesejahteraan. Demikian pula, perawat junior mungkin mengalami stres yang lebih tinggi karena belum memiliki pengalaman dalam menghadapi situasi kritis di IGD.

Intervensi yang bersifat komprehensif juga perlu mempertimbangkan dimensi psikososial dan budaya dalam organisasi rumah sakit. Sistem kerja yang hierarkis, minim komunikasi dua arah, dan kurangnya penghargaan terhadap inisiatif individu sering kali menjadi penghambat terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengembangkan pendekatan organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, pemberdayaan staf, serta sistem reward yang berdasarkan prestasi dan kontribusi nyata. Selain itu, penguatan pelatihan soft skills seperti kemampuan manajemen emosi, resolusi konflik, dan komunikasi empatik dapat membantu perawat dalam mengelola dinamika kerja secara lebih adaptif.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan kerja yang berbasis bukti (evidence-based policy) dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Temuan mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres perawat, serta peran penghargaan kerja dan kepemimpinan suportif dalam meningkatkan kepuasan kerja, harus menjadi dasar dalam merancang program peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan. Intervensi yang terstruktur dan berkelanjutan di level organisasi, ditopang oleh kepemimpinan yang peduli dan sistem kerja yang inklusif, dapat menciptakan transformasi signifikan dalam iklim kerja di IGD. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan mental perawat dapat dicapai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu layanan kesehatan dan keselamatan pasien.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa kesejahteraan mental perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Tingkat stres perawat IGD dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan minimnya pengalaman kerja. Beban kerja berlebih terbukti sebagai faktor utama yang meningkatkan stres, sedangkan dukungan sosial dan pengalaman kerja yang lebih lama justru berperan sebagai pelindung (protektif) terhadap tekanan psikologis.
2. Kepuasan kerja perawat dipengaruhi secara positif oleh adanya dukungan sosial, gaya kepemimpinan yang suportif, dan sistem penghargaan kerja. Ketiga variabel ini secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam konteks kerja IGD yang menuntut dan dinamis.
3. Dukungan sosial muncul sebagai faktor dominan yang memiliki pengaruh ganda, yaitu mampu menurunkan stres sekaligus meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi berbasis organisasi dan manajerial yang berfokus pada kesejahteraan mental tenaga keperawatan. Lingkungan kerja yang suportif, pembagian

beban kerja yang adil, serta sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja sangat diperlukan untuk menjaga keberlangsungan tenaga perawat yang sehat secara mental dan puas secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses: A longitudinal study. Journal of Nursing Management, 23(3), 346–358. https://doi.org/10.1111/jonm.12038

Anto, S., Andi Latif, S., Pannyiwi, R., Ratu, M., Werdyaningsih, E., & Thalib, K. U. (2022). Analisis Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 1(1), 41–46. https://doi.org/10.59585/bajik.v1i1.38

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2015). Association of 12h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. BMJ Open, 5(9), e008331. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331

De Jonge, J., Le Blanc, P. M., Peeters, M. C. W., & Noordam, H. (2008). Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross-sectional survey study among health care workers. International Journal of Nursing Studies, 45(10), 1460–1469. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.11.002

Glazer, S., & Gyurak, A. (2008). Sources of occupational stress among nurses in five countries. International Journal of Intercultural Relations, 32(1), 49–66. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2007.10.003

Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. Journal of Nursing Management, 23(5), 588–598. https://doi.org/10.1111/jonm.12184

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 46(1), 53–62.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company.

Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies, 42(2), 211–227. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A Multidimensional Perspective. Psychology Press.

McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: A literature review. Journal of Advanced Nursing, 44(6), 633–642. https://doi.org/10.1046/j.0309-2402.2003.02853.x

Naim, H., Mahendika, D., Afifah Harahap, N., Prabu Aji, S., Batubara, A., Yunita, L., & Pannyiwi, R. (2023). The Relationship between Maternal Knowledge of Complementary Foods with the

Nutritional Status of Toddlers. International Journal of Health Sciences, 1(1), 20–25. https://doi.org/10.59585/ijhs.v1i1.47

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.

Rahmat, R. A., Pannyiwi, R., Syafri, M., & M, S. (2022). PKM Panti Asuhan Nurul Amal. Sahabat Sosial: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(1), 18–20. https://doi.org/10.59585/sosisabdimas.v1i1.10

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), The Handbook of Work and Health Psychology (2nd ed., pp. 383–425). John Wiley & Sons.

Sudaryono, S., Manurung, H., & Pannyiwi, R. (2024). The European Union's (Eu) Contribution As A Global Defense And Security Actor In The International System. JIMAD : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 43–57. https://doi.org/10.59585/jimad.v2i1.532

Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. Work and Occupations, 29(1), 97–124. https://doi.org/10.1177/0730888402029001005