

HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANYUMAS

Frida Eriska Riyanti, Amalia Rahmandani

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

frida_eriska@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 145 dengan sampel sebanyak 63 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Hardiness* (23 aitem, $\alpha=0,901$) dan Skala Stres Kerja (28 aitem, $\alpha= 0,937$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja ($r_{xy}=-0,641;p<0,001$). Semakin kuat *hardiness* maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat, dan sebaliknya semakin lemah *hardiness* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat. Sumbangan efektif *hardiness* terhadap stres kerja sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: *hardiness*, stres kerja, perawat

Abstract

This study aims to empirically investigate the correlation between *hardiness* with work stress on inpatient installation nurses at Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. The population of this study consisted of 145 nurses with 63 nurses used as study sample. Sampling technique used for this study was cluster random sampling technique. Data collected with *Hardiness* Scale (23 items, $\alpha=0.901$) and Work Stress Scale (28 items, $\alpha=0.937$). Simple regression analysis result showed significantly negative correlation between *hardiness* with work stress ($r_{xy}=-0.641;p<0.001$). The stronger of the *hardiness*, the lower of the work stress experienced by nurses, and on contrary the weaker of the *hardiness*, the higher of the work stress experienced by nurses. *Hardiness* provided effective contribution about 41,1% for work stress and while 58,9% were influenced by other factors that were not examined in this study.

Keywords: *hardiness*, work stress, nurses

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan sampai sekarang ini telah menjadi salah satu usaha yang tidak mungkin dapat diabaikan keberadaan serta manfaatnya bagi terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan kesehatan. Salah satu organisasi yang memiliki tujuan sekaligus komitmen guna menjalankan berbagai upaya kesehatan ialah rumah sakit. Pelayanan yang ada di rumah sakit secara umum dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pelayanan rawat jalan (berobat jalan) dan pelayanan rawat inap (berobat inap). Kedua bentuk pelayanan ini pada dasarnya diadakan untuk memenuhi kebutuhan setiap individu terutama bagi individu yang kondisi kesehatannya memerlukan tindakan pengobatan. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan dalam kegiatannya mempunyai fungsi utama memberikan pelayanan terutama yang bersifat menyembuhkan

(kuratif) dan memulihkan (rehabilitatif) kesehatan individu yang mengalami kondisi sakit (Siregar & Amalia, 2004).

Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas merupakan Rumah Sakit Tipe B Pendidikan yang terletak di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Rumah sakit ini menjadi rumah sakit rujukan bagi masyarakat yang tinggal di Kabupaten Banyumas dan sekitarnya. Secara umum rumah sakit ini memiliki fasilitas pelayanan kesehatan yang lengkap berupa pelayanan kesehatan pasien dengan sakit fisik maupun pelayanan kesehatan pasien dengan gangguan jiwa.

Pelayanan di rumah sakit hanya dapat berjalan melalui Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung. Salah satu SDM yang terlibat dan mendominasi pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Keberadaan tenaga kesehatan ini mempunyai andil yang besar dalam seluruh pelayanan yang diberikan terhadap pasien dikarenakan perawat menjalin kontak paling lama dan berinteraksi langsung dengan pasien di berbagai ruang rawatan. Sudarma (2008) menyatakan jika dibandingkan antar tenaga profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien, perawatlah yang paling banyak menjalin interaksi dengan pasien. Perawat juga menjadi tenaga kesehatan yang pertama kali ditemui dan secara konsisten selama 24 jam setiap hari menjalin kontak dengan pasien (Hamid, 2009).

Perawat pada dasarnya dapat dibedakan menjadi perawat yang bekerja di ruang rawat jalan dan ruang rawat inap. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap memiliki lebih banyak interaksi dengan pasien dibandingkan perawat di ruang rawat jalan yang hanya berinteraksi dengan pasien pada saat hari pemeriksaan, memeriksa tekanan darah pasien, dan memberikan obat yang dibutuhkan pasien (Mariyanti & Citrawati, 2011). Efendi dan Makhfudli (2009) mengatakan bahwa beban kerja yang dimiliki perawat dalam menjalankan pekerjaannya terdiri atas beban kerja fisik dan beban kerja mental. Hampir setiap beban kerja yang ada di tempat kerja perawat dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja (Kasmarani, 2012). King (2010) menjelaskan bahwa pekerjaan yang dimiliki individu dapat mendatangkan manfaat dalam menjalani kehidupan sehari-hari yaitu menjadi sumber pemenuhan kebutuhan dan makna hidup, akan tetapi pada sisi yang lainnya pekerjaan juga dapat menjadi sumber bagi munculnya konflik dan stres.

Stres dalam dunia pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah stres kerja pada dasarnya menjadi suatu kondisi yang dapat terjadi pada setiap individu yang telah bekerja. Terdapat karakteristik kondisi terkait pekerjaan yang berhubungan dengan stres karyawan antara lain tuntutan kerja yang tinggi seperti memiliki beban kerja yang berat dan tekanan waktu, kurangnya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tingkat kontrol penyelia yang terlalu tinggi, dan kurangnya kejelasan mengenai kriteria kinerja kompeten (Moos, dalam King, 2010). Menurut Levy (2006) kondisi hubungan interpersonal yang terjalin buruk antara rekan kerja maupun atasan juga dapat berkaitan dengan stres kerja karyawan.

Stres kerja yang dialami kalangan perawat tidak dapat diabaikan begitu saja dikarenakan dapat memberikan dampak yang buruk bagi kondisi kesehatan fisik ataupun psikis perawat yang mengalaminya. Aamodt (2010) mengatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan sistem kekebalan (imun) tubuh individu sehingga melemahkan kemampuan tubuh untuk mencegah atau melawan penyakit. Terjadinya stres kerja akibat berbagai faktor dari tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan seperti jadwal kerja, kecepatan kerja, jarak tempuh menuju tempat kerja, jumlah dan sifat pelanggan yang harus dilayani dapat menjadikan pekerja mengalami kecemasan, kemarahan, depresi, serta menderita keluhan fisik berupa sakit kepala dan penyakit kardiovaskular (Dessler, 2007). Hasil penelitian Jatmiputri, Belladonna, dan Eka (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan dengan nyeri kepala pada pekerja *ground handling* di Bandara Ahmad Yani Semarang.

Ketegangan otot sebagai gejala paling umum yang dirasakan akibat stres kerja akan menjadikan individu merasakan kekakuan, nyeri, dan ketidaknyamanan yang dapat muncul dalam bentuk sakit kepala, kaku pada leher dan bahu, gangguan tidur atau insomnia, hipertensi atau tekanan darah tinggi, serta nyeri pada bagian punggung bawah (National Safety Council, 2004). Penelitian yang dilakukan Arumsari, Budisulistyo, dan Widodo (2016) mengatakan bahwa ada hubungan yang bermakna dan positif antara tingkat stres dengan nyeri punggung bawah pada pasien rawat jalan di Poli Saraf RSUP Dr. Kariadi Semarang. Wulandari, Hadiati, dan Sarjana (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stres berkorelasi positif dan signifikan dengan gangguan tidur atau insomnia pada mahasiswa yang menjalani pendidikan dokter, artinya semakin tinggi stres maka semakin tinggi insomnia, dan begitu pula sebaliknya. Sementara itu, penelitian Susanti, Kusuma, dan Rosdiana (2017) pada perawat yang bekerja di Puskesmas Dau Malang mendapatkan hasil bahwa stres akibat pekerjaan selain mengakibatkan perawat mengalami kesulitan tidur saat malam hari, juga membuat perawat menjadi mudah lelah, lesu, dan sering merasa cemas mengenai pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Stres kerja tidak hanya dapat berdampak merugikan pada perawat yang mengalaminya saja, akan tetapi juga pada rumah sakit tempat di mana perawat yang bersangkutan bekerja. Penelitian dari Haryuni, Ratnawati, dan Kapti (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya stres kerja yang tinggi akan berimplikasi pada rendahnya kinerja perawat, dan sebaliknya. Penelitian Caesarani dan Riana (2016) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki korelasi yang bermakna dan negatif dengan komitmen karyawan, serta memiliki korelasi positif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Tao, Guo, Liu, dan Li (2018) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat komunitas.

Mengingat pekerjaan yang dimiliki perawat dapat memicu terjadinya stres kerja dan ancaman kerugian yang ditimbulkan akibat stres kerja bagi perawat itu sendiri maupun tempat kerjanya, maka menjadi hal yang penting untuk mencari cara bagaimana mengatasi hal tersebut. Faktor lingkungan dan organisasi sebagai faktor yang berada di luar kehidupan internal perawat tentunya menciptakan tekanan serta tuntutan yang tidak dapat dihindari, namun hal yang terpenting dan paling menentukan terjadinya stres kerja adalah faktor dari dalam diri perawat itu sendiri. McGee dkk (dalam Wijono, 2010) menyebutkan bahwa faktor personal yakni kepribadian yang dimiliki oleh individu yang bekerja dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja yang dirasakan individu tersebut. Salah satu aspek kepribadian yang diyakini mampu membedakan sikap individu dari individu yang lainnya dalam menghadapi permasalahan adalah *hardiness* (Schultz & Schultz, 2010).

Hardiness atau *hardy personality* adalah suatu konsep yang dikembangkan oleh Suzanne Kobasa dan Salvatore Maddi untuk menjelaskan mengapa terdapat individu yang sukses dalam mencapai apa yang menjadi tujuan hidup mereka, namun individu yang lainnya justru mengalami kegagalan (Joelson, 2017). Maddi dan Khoshaba (2005) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan sekumpulan sikap sekaligus keterampilan yang dapat membantu individu untuk tetap mampu bertahan dan sanggup bertumbuh dalam situasi yang penuh tekanan. Pribadi yang tangguh atau mempunyai *hardiness* yang kuat diharapkan melekat pada diri perawat terutama perawat yang bertugas di ruang rawat inap agar mampu menyikapi tuntutan dan tekanan dalam pekerjaannya dengan baik.

Kobasa (dalam Ramdhani, Wimbari, dan Susetyo, 2018) menyatakan bahwa setiap individu dapat mengubah peristiwa yang menekan menjadi kemungkinan dan kesempatan untuk pertumbuhan serta kebermanfaatan pribadi. Kobasa juga menyebutkan bahwa semakin kuat ketabahan atau *hardiness* yang dimiliki karyawan maka dapat semakin kecil kemungkinan

dampak perubahan dan masalah yang terjadi dalam kehidupan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan karyawan itu sendiri (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007). Hal ini dapat dikatakan bahwa *hardiness* dianggap mampu untuk membantu perawat dalam meminimalisir bahkan menghindari efek buruk tekanan pekerjaan pada kondisi kesehatannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nayeri dan Aubi (2011) pada sejumlah manajer dan asisten manajer di Universitas Islam Azad yang menunjukkan bahwa *hardiness* mampu membantu karyawan dalam mewujudkan *subjective well-being*.

Bukti penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *hardiness* dalam *setting* pekerjaan mampu menghasilkan hal-hal yang bersifat positif yang dibutuhkan bagi karyawan maupun organisasi. *Hardiness* dapat mendorong karyawan untuk disiplin kaitannya dengan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2018) terhadap sejumlah anggota TNI menemukan bahwa semakin kuat *hardiness* yang dimiliki anggota TNI maka semakin tinggi kedisiplinan, dan sebaliknya. Hal ini dapat diartikan bahwa *hardiness* mampu memberikan efek yang positif yakni mendukung terwujudnya kedisiplinan pada diri karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

Penelitian Ferreira (2012) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *hardiness* dengan komitmen organisasional, artinya semakin kuat *hardiness* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Evendi dan Dwiyanti (2013) menyebutkan bahwa *hardiness* dapat berpengaruh menurunkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain di tempat kerja yang berbeda (intensi *turnover*). Hal ini berarti semakin kuat *hardiness* maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* karyawan dan begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan teori dan permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan suatu faktor yang ada pada diri perawat yang dapat menjadi sumber bagi munculnya hal-hal yang bersifat menguntungkan bagi perawat maupun tempat kerja perawat seperti meningkatkan kinerja dan komitmen perawat terhadap tempat kerja, memunculkan disiplin dalam bekerja, menurunkan keinginan perawat untuk mencari tempat kerja yang lain, bahkan diduga mampu melindungi perawat dari dampak negatif pekerjaan pada kondisi kesehatan perawat itu sendiri sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. Semakin kuat *hardiness* maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat, dan sebaliknya semakin lemah *hardiness* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat.

METODE

Populasi penelitian ini yaitu perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas yang berjumlah 145 perawat. Sampel penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di 10 ruang rawat inap yang berjumlah 63 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Hardiness* (23 aitem, $\alpha = 0,91$) yang disusun berdasarkan aspek *hardiness* yang dikemukakan oleh Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2014) yang terdiri dari komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*). Skala Stres Kerja (23 aitem, $\alpha = 0,91$) disusun berdasarkan

aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Uji asumsi normalitas data dan linieritas hubungan dilakukan sebagai prasyarat penggunaan uji hipotesis menggunakan statistik parametrik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Seluruh perhitungan statistik dilakukan menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows* versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas ($r_{xy}=0,641; p<0,001$). Semakin kuat *hardiness* maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat, dan sebaliknya semakin lemah *hardiness* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat. Sumbangan efektif *hardiness* terhadap stres kerja sebesar 41,1% dan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Perawat sebagai pekerja profesional harus tetap siaga selama 24 jam guna melakukan berbagai macam kegiatan terkait dengan perawatan pasien yang tinggal menginap di rumah sakit (Sudarma, 2008). *Hardiness* menjadi suatu faktor internal yang penting dan harus dimiliki perawat dikarenakan *hardiness* mampu memberikan individu keberanian dan motivasi untuk bekerja keras dalam mengubah keadaan penuh tekanan dari potensi berbahaya menjadi peluang pertumbuhan (Maddi, dalam Dewe & Cooper, 2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas memiliki *hardiness* yang kuat.

Kuatnya *Hardiness* pada mayoritas perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas didukung dengan adanya kerjasama tim yang baik. Pengalaman mengesankan bersama rekan kerja menjadi suatu hal penting yang akan mempengaruhi bagaimana aktivitas pekerjaan dirasakan perawat. Irwanto (2002) menyebutkan bahwa pengalaman unik sebagai pengalaman yang hanya dirasakan individu itu sendiri dapat mempengaruhi perkembangan *hardiness*. Penelitian Pradita, Widodo, dan Rusmawati (2013) mendapatkan hasil bahwa dukungan sosial rekan kerja berimplikasi positif pada *hardiness* yang dimiliki karyawan.

Hardiness yang kuat pada mayoritas perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas didukung pula dengan adanya program pelatihan yang secara rutin diadakan bagi perawat untuk menunjang peningkatan pelayanan. Berbagai pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan *hardiness* yang dimiliki perawat dikarenakan pelatihan akan membuat perawat meyakini bahwa diri mampu mengerjakan berbagai tugas pekerjaan dengan berhasil, berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan, dan merespon situasi kerja yang menekan dengan usaha dan motivasi yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2008). Rivai dan Sagala (2009) menyebutkan bahwa pelatihan yang diterima karyawan memiliki manfaat seperti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan membantu menghilangkan rasa takut dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Perawat yang memiliki *hardiness* kuat cenderung akan dapat memaknai pekerjaannya sebagai aktivitas yang menyenangkan. Khairunnisa, Priyatama, dan Satwika (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *hardiness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Perawat yang merasa puas pada kegiatan dan segala hal yang dihadapinya di tempat kerja akan cenderung lebih mudah dalam mengelola berbagai tekanan yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syah dan Indrawati (2016) menyebutkan bahwa tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat membuat stres kerja yang dialami karyawan menjadi rendah.

Stres kerja yang dialami perawat secara umum dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal menjadikan perawat harus sanggup menghadapi kondisi penuh tuntutan dan tekanan sehingga dapat bertahan atau bahkan mengalami pertumbuhan pada dirinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas memiliki stres kerja yang rendah. Stres kerja yang rendah pada perawat dalam penelitian ini dikarenakan perawat memiliki *hardiness* yang kuat. Beberapa hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa stres kerja pada karyawan dapat menjadi rendah dikarenakan penggunaan relaksasi (Ayu, Prabowo, & Setyorini, 2013), tersedianya dukungan rekan kerja seperti menerima bantuan, bertukar cerita, dan saling mendukung atau memotivasi (Daniaputri & Abidin, 2013), serta peran dari religiusitas (Utama & Surya, 2019).

Rendahnya stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas diduga pula sebagai akibat dari adanya program rotasi kerja. Rotasi kerja dijelaskan bermanfaat bagi karyawan untuk menghilangkan kebosanan dalam menjalankan pekerjaan, mendapatkan keterampilan baru, dan meningkatkan kemampuan kerja (Riniwati, 2016). Senada dengan pendapat tersebut, Saleh, Islamy, Zauhar, dan Supriyono (2013) mengatakan bahwa rotasi kerja dapat memiliki dampak yang sangat positif seperti menghilangkan kejenuhan kerja, meningkatkan semangat karyawan melaksanakan pekerjaan, dan meningkatkan kualitas kompetensi personal yang dimiliki karyawan.

Stres kerja yang rendah pada mayoritas perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas juga dapat disebabkan karena perawat memiliki tingkat pendidikan yang tinggi meliputi D3, D4, S1, dan S2. Pengetahuan dan keterampilan yang memadai dapat membuat perawat sanggup menyelesaikan berbagai pekerjaannya tanpa mengalami permasalahan teknis. Ambar dan Rosidah (dalam Darmadi, 2018) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif, serta dapat memecahkan masalah yang muncul dalam bekerja.

Rendahnya stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas juga didukung dengan adanya kegiatan rekreasi atau *outbond* maupun *gathering* yang rutin diadakan. Pieter, Janiwarti, dan Saragih (2011) mengatakan bahwa kegiatan rekreasi sebagai kegiatan yang sangat menyenangkan dapat memberikan kesegaran, mengembalikan kekuatan atau kesegaran rohani setelah karyawan lelah bekerja atau mengalami keresahan. Kegiatan tersebut akan mengembalikan energi atau memberikan kesegaran sehingga tingkat stres kerja perawat dapat menjadi rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada perawat laki-laki dan perempuan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Parmar, Solanki, Parikh, dan Vankar (2015) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada perawat laki-laki dibandingkan perempuan, dimana tingkat stres kerja yang dialami perawat perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Penelitian ini juga menyatakan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada perawat kelompok usia dewasa awal dan madya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gorgich, Zare, Ghoreishinia, Barfroshan, Arbabisarjou, dan Yoosefian (2017) yang mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat stres kerja berdasarkan usia. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada perawat dengan masa kerja kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Olatunji dan Mokuolu (2013) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja ditinjau dari masa kerja, dimana perawat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang lebih sedikit tahun pengalamannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas ($r_{xy}=0,641; p<0,001$). Semakin kuat *hardiness* maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat, dan sebaliknya semakin lemah *hardiness* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. USA: Wadsworth.
- Arumsari, A., Budisulistyo, T., & Widodo, Y. L. A. (2016). Hubungan tingkat stres seseorang dengan perubahan intensitas nyeri punggung bawah (npb) di RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Kedokteran Diponegoro*, 5(4), 347-358.
- Ayu, Q., Prabowo, S., & Setyorini, D. (2013). Efektivitas terapi relaksasi untuk mengurangi tingkat stres kerja bagian penjualan PT. Sinar Sosro Semarang. *Kajian Ilmiah Psikologi*, 2(1), 58-61.
- Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722-5753.
- Daniaputri, N., & Abidin, Z. (2013). Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja anggota tamtama-bintara TNI Angkatan Darat Detasemen Pemeliharaan Pesawat Terbang Landasan Udara Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Empati*, 1-7.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan: Melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang memengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia jilid 2*. (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Dewe, P., & Cooper, C. (2012). *Well-being and work: Towards a balanced agenda*. New York: Palgrave Macmillan.
- Efendi, F. & Makhfudli. (2009). *Keperawatan kesehatan komunitas: Teori dan praktik dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Evendi, R., & Dwiyantri, R. (2013). Hubungan antara *hardiness* (kepribadian tahan banting) dengan intensi turnover pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. *Psycho Idea*, 11(2), 10-18. Doi: 10.30595/psychoidea.v11i2.509.
- Ferreira, N. (2012). *Hardiness in relation to organisational commitment in the human resource management field*. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-10. Doi: 10.4102/sajhrm.v10i2.418.

- Gorgich, E. A. C., Zare, S., Ghoreishinia, G., Barfroshan, S., Arbabisarjou, A., & Yoosefian, N. (2017). Job stress and mental health among nursing staff of educational hospitals in South East Iran. *Thrita*, 6(1), 1-6. Doi 10.5812/thrita.45421.
- Hamid, A. Y. S. (2009). *Bunga rampai asuhan keperawatan kesehatan jiwa*. Jakarta: EGC.
- Haryuni, S., Ratnawati, R., & Kapti, R. E. (2013). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 56-62.
- Irwanto. (2002). *Psikologi umum*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiputri, S. S., Belladonna, M., & Eka, F. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kejadian nyeri kepala pada pekerja ground handling (studi kasus di Bandara Ahmad Yani Semarang). *Jurnal Kedokteran Diponegoro*, 6(2), 1244-1252.
- Joelson, R. B. (2017). *Hardiness and grit*. Diunduh dari <https://www.psychologytoday.com/us/blog/moments-matter/201704/hardiness-and-grit>.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 767-776.
- Khairunnisa, F., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2018). Hubungan antara hardiness dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta. *Jurnal Wacana Psikologi Fakultas Kedokteran UNS*, 10(2), 1-16.
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi: Organizational behavior buku 2*. (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace*. (Second edition). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lina, D. M. (2018). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan kedisiplinan pada anggota TNI. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-15.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. United States of America: Amacom.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 48-59.
- National Safety Council. (2004). *Manajemen stres*. Jakarta: EGC.
- Nayeri, M., & Aubi, S. (2011). Prediction well-being on basic components of hardiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1571-1575. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.305.

- Olatunji, S. O., & Mokuolu, B. O. (2013). Effect of tenure of service on job stress and nurse-physician collaboration among nurses and doctors. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 2(1), 1-4.
- Parmar, K., Solanki, C., Parikh, M., & Vankar, G. K. (2015). Gender differences in stress at work place among doctors and nurses. *GCSMC J Med Sci*, 4(2), 108-113.
- Pieter, H. Z., Janiwarti, B., & Marti, S. (2011). *Pengantar psikopatologi untuk keperawatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pradita, K. Z., Widodo, P. B., & Rusmawati, D. (2013). Hardiness di tempat kerja ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja pada guru SLB se-kota Semarang. *Jurnal Empati*, 2(3), 1-10.
- Ramdhani, N., Wimbari, S., & Susetyo, Y. F. (2018). *Psikologi untuk indonesia tangguh dan bahagia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas utama dan pengembangan sdm*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. (Edisi kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku organisasi: Organizational behavior buku 2*. (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, C., Islamy, M. I., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2013). *Pengembangan kompetensi aparatur*. Malang: UB Press.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. (Tenth edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Siregar, C. J. P., & Amalia, L. (2004). *Farmasirumah sakit: Teori dan penerapan*. Jakarta: EGC.
- Sudarma, M. (2008). *Sosiologi untuk kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Susanti, E., Kusuma, F. H. D., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan tingkat stres kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Puskesmas Dau Malang. *Nursing News*, 2(3), 164-173.
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus po agra mas (divisi akap) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, 5(3), 543-548.
- Tao, L., Guo, H., Liu, S., & Li, J. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research*, 29(3), 510-518.
- Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh religiusitas, *adversity quotient*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 3138-3165.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. (Edisi pertama). Jakarta: Kencana.

Wulandari, F. E., Hadiati, T., & Sarjana, W. (2017). Hubungan antara tingkat stres dengan tingkat insomnia mahasiswa/i angkatan 2012/2013 Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Kedokteran Diponegoro*, 6(2), 549-557.