

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat

Hamdaner¹, Budiandriani², Serlin serang³, Mahfudnurnajamuddin⁴

Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tinjauan literatur ini melakukan analisis mendalam terhadap dua belas studi yang diterbitkan antara tahun 2004 dan 2022 untuk menyelidiki berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan perawat. Tinjauan ini mencakup berbagai pengaturan, termasuk rumah sakit di Australia, Slovenia, Polandia, Lithuania, Sulaimani, Kenya, Indore, dan Wuhan, yang mencakup berbagai aspek praktik keperawatan. Temuan utama menunjukkan bahwa dukungan sosial, kepemimpinan yang efektif, dan pemberdayaan secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan perawat. Sebaliknya, faktor-faktor seperti beban kerja, kurangnya otonomi, konflik antarpribadi, dan remunerasi yang tidak memadai berkontribusi pada peningkatan stres dan penurunan kepuasan. Tinjauan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan budaya organisasi yang positif, dan menerapkan strategi manajemen berbasis bukti untuk mengatasi tantangan ini. Dengan menargetkan faktor-faktor ini melalui intervensi strategis, organisasi kesehatan dapat meningkatkan retensi perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memastikan perawatan pasien yang berkualitas tinggi. Temuan dari studi ini akan membantu membentuk kebijakan dan praktik yang akan membuat panti jompo menjadi tempat kerja yang lebih aman dan memuaskan, yang akan menguntungkan pasien dan penyedia layanan kesehatan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja Perawat, Stres Kerja, Strategi Manajemen Berbasis Bukti.*

Abstract

This literature review conducted an in-depth analysis of twelve studies published between 2004 and 2022 to investigate various factors affecting job satisfaction and job stress among nurses. The review covered a variety of settings, including hospitals in Australia, Slovenia, Poland, Lithuania, Sulaimani, Kenya, Indore, and Wuhan, covering different aspects of nursing practice. Key findings suggest that social support, effective leadership, and empowerment significantly reduce job stress and increase job satisfaction among nurses. In contrast, factors such as workload, lack of autonomy, interpersonal conflict, and inadequate remuneration contributed to increased stress and decreased satisfaction. This review emphasizes the importance of creating a supportive work environment, promoting a positive organizational culture, and implementing evidence-based management strategies to address these challenges. By targeting these factors through strategic interventions, healthcare organizations can increase nurse retention, improve job satisfaction, and ultimately ensure high-quality patient care. Findings from this study will help shape policies and practices that will make nursing homes a safer and more fulfilling workplace, which will benefit both patients and healthcare providers.

Keywords: *Nurse Job Satisfaction, Job Stress, Evidence-Based Management Strategies.*

Copyright (c) 2019

✉ Corresponding author :

Email Address : ramlawati.ramlawati@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Keperawatan adalah profesi dengan tuntutan yang besar dan tanggung jawab yang kritis, yang sering kali mengakibatkan stres kerja yang signifikan dan mempengaruhi kepuasan kerja. Lanskap perawatan kesehatan yang terus berubah, didorong oleh kemajuan teknologi yang cepat dan kebutuhan pasien yang bergeser, menempatkan perawat dalam situasi yang menantang dan rumit. Tekanan-tekanan ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka, kinerja kerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Al Maqbali, 2015). Mengenali faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan kepuasan kerja dalam keperawatan sangat penting untuk menciptakan strategi guna memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas perawatan pasien.

Stres kerja dalam keperawatan dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk beban kerja, hubungan antarpribadi, praktik manajemen, dan keseimbangan kerja-kehidupan (Happell et al., 2013). Rasio pasien-perawat yang tinggi, beban administratif, dan tuntutan emosional adalah pemicu stres yang sering dilaporkan yang secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat (Dall'Ora et al., 2020). Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan, ketersediaan sumber daya, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja perawat (Laschinger & Fida, 2014).

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis penelitian yang ada tentang "faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat." Dengan mengidentifikasi pemicu stres utama dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, tinjauan ini bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh yang dapat menginformasikan intervensi dan kebijakan untuk mendorong lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi perawat. Hal ini sangat penting karena meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya menguntungkan perawat tetapi juga meningkatkan perawatan pasien dan hasil perawatan kesehatan secara keseluruhan (Zhang et al., 2018)..

METODOLOGI

Analisis literatur komprehensif dilakukan untuk menyelidiki berbagai faktor yang menentukan stres kerja dan kepuasan kerja perawat. Tinjauan ini mencakup sembilan studi yang telah melalui penelaahan sejawat, diterbitkan antara tahun 2004 hingga 2022, yang diambil dari sumber akademis seperti Scopus, Google Scholar, dan PubMed.

Bartram et al. (2004) meneliti determinan stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat di Australia, dengan fokus khusus pada pengaruh dukungan sosial dan pemberdayaan. Mereka mensurvei 157 perawat terdaftar dari sebuah rumah sakit swasta di Melbourne. Mereka meneliti efek dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta elemen pemberdayaan seperti makna, dampak, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri terhadap stres dan kepuasan kerja melalui survei dan analisis statistik.

Hasil penelitian menekankan pentingnya pemberdayaan dan hubungan yang mendukung dalam meningkatkan kesejahteraan dan sikap kerja perawat, serta fakta bahwa dukungan sosial dan pemberdayaan secara substansial mengurangi ketegangan terkait pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Praktik pemberdayaan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk strategi rekrutmen dan retensi tenaga kesehatan.

Konstantinos dan Christina (2008) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat di unit psikiatri melalui tinjauan literatur yang luas. Mereka mengidentifikasi variabel seperti kemampuan kepemimpinan klinis manajer bangsal, stres dari perawatan pasien psikiatri, masalah organisasi, dan budaya tempat kerja. Studi ini menekankan peran penting kepemimpinan klinis dan kolaborasi antar-profesional dalam mempengaruhi kepuasan kerja, mengungkapkan hubungan negatif yang kuat antara faktor-faktor ini dan stres kerja. Namun, hubungan antara kualitas kepemimpinan klinis dan kolaborasi antar-profesional tidak jelas. Tantangan organisasi, kekurangan staf, dan masalah perawatan pasien dikaitkan dengan peningkatan stres, yang bertindak sebagai mediator antara stres dan kepuasan kerja.

Lorber dan Savič (2012) menilai kepuasan kerja di kalangan profesional keperawatan di rumah sakit Slovenia, melibatkan 509 karyawan dari empat rumah sakit besar. Menggunakan survei terstruktur dengan 154 item pada skala Likert 5 poin dan analisis statistik, mereka menemukan bahwa faktor-faktor seperti usia, masa kerja, perilaku kepemimpinan, dan kompetensi manajerial secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Studi ini menekankan pentingnya memantau kepuasan kerja untuk menjaga motivasi karyawan di organisasi kesehatan.

Dalam studi mereka, Kwiecień-Jaguś et al. (2018) meneliti determinan kepuasan kerja dan stres di kalangan 230 karyawan keperawatan di Polandia dan Lithuania. Dengan menggunakan Nursing Stress Scale dan Job Satisfaction Survey, para peneliti memastikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh konflik antarpribadi, kompensasi yang tidak memadai, dan tidak adanya prospek kemajuan. Perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja ditemukan antara perawat Polandia dan Lithuania, menurut studi tersebut, menyoroti perlunya peningkatan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Tengah dan Otieno (2019) meneliti tingkat kepuasan kerja di kalangan 142 perawat yang bekerja di wilayah Mombasa, Kwale, dan Kilifi, Kenya. Mereka menggunakan kuesioner terstruktur dan analisis statistik, menemukan bahwa perilaku pemberdayaan pemimpin yang dirasakan, stres kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik demografis seperti usia secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Perawat yang lebih muda melaporkan kepuasan yang lebih tinggi, dan studi tersebut menyoroti pentingnya meminimalkan stres kerja dan meningkatkan kualitas kepemimpinan.

Zhang et al. (2020) mengeksplorasi stres kerja di kalangan perawat garis depan selama pandemi COVID-19, mensurvei 110 perawat dari sebuah rumah sakit di Wuhan. Mereka mengidentifikasi faktor-faktor seperti jam kerja, masa kerja, shift malam, dan kualifikasi akademik sebagai pemicu stres utama. Studi tersebut menyoroti tingginya tingkat stres kerja akibat beban kerja dan tekanan waktu, menekankan perlunya langkah-langkah proaktif untuk mendukung kesejahteraan pekerja kesehatan garis depan selama krisis kesehatan masyarakat.

Veda dan Roy (2020) meneliti stres kerja di kalangan perawat di wilayah Indore, melibatkan 68 perawat. Mereka mengidentifikasi beban kerja, ketidakjelasan peran, hubungan antarpribadi, dan budaya organisasi sebagai pemicu stres yang signifikan. Studi ini merekomendasikan untuk menangani faktor-faktor ini pada tingkat individu, antarpribadi, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan perawat melalui program manajemen stres yang spesifik.

Lim et al. (2022) meneliti 154 studi selama sepuluh tahun untuk melakukan tinjauan sistematis dan meta-analisis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di kalangan perawat di rumah sakit umum. Faktor-faktor pribadi, rumah sakit, dan pekerjaan diidentifikasi sebagai determinan signifikan dari stres kerja. Untuk mengurangi stres kerja, studi ini menekankan pentingnya strategi manajemen berbasis bukti dan menyarankan pengembangan model teoretis komprehensif untuk stres kerja perawat rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan literatur ini meneliti dua belas studi dari tahun 2004 hingga 2022, mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat. Bartram et al. (2004) menekankan pentingnya dukungan sosial dan pemberdayaan dalam mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan. Konstantinos dan Christina (2008) menyoroti pentingnya kepemimpinan klinis yang efektif dan kolaborasi. Lorber dan Savič (2012) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan dan kompetensi manajerial sangat penting untuk kepuasan kerja di kalangan perawat Slovenia, sementara Kwiecień-Jaguś et al. (2018) menunjukkan bahwa konflik antarpribadi, gaji rendah, dan kurangnya peluang promosi menyebabkan ketidakpuasan di Polandia dan Lithuania. Tengah dan Otieno (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik demografis mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan perawat Kenya. Zhang et al. (2020) mengaitkan peningkatan tingkat stres di kalangan perawat garis depan selama pandemi COVID-19 dengan jam kerja, masa kerja, shift malam, dan kualifikasi akademik. Veda dan Roy (2020) mengidentifikasi budaya organisasi, beban kerja, dan ketidakjelasan peran sebagai pemicu stres utama di wilayah Indore. Lim et al. (2022) merekomendasikan strategi manajemen berbasis bukti untuk mengatasi stres kerja di lingkungan rumah sakit. Secara keseluruhan, tinjauan ini menekankan bahwa dukungan sosial, kepemimpinan yang efektif, beban kerja yang dapat dikelola, budaya organisasi yang positif, dan remunerasi yang memadai sangat penting untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan perawat. Intervensi yang ditargetkan untuk mengatasi faktor-faktor ini dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas perawatan yang mereka berikan.

SIMPULAN

Tinjauan literatur komprehensif dari studi-studi yang dilakukan antara tahun 2004 dan 2022 telah mengungkap berbagai faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat. Temuan-temuan ini secara konsisten menekankan peran penting dukungan sosial, kepemimpinan yang efektif, dan pemberdayaan dalam mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Pemicu stres utama seperti beban kerja, kurangnya otonomi, konflik antarpribadi, dan remunerasi yang tidak memadai secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan

sikap kerja perawat. Tinjauan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan budaya organisasi yang positif, dan menerapkan strategi manajemen berbasis bukti untuk mengatasi masalah ini. Dengan menargetkan faktor-faktor yang telah diidentifikasi melalui intervensi strategis, organisasi kesehatan dapat meningkatkan retensi perawat, memperbaiki kepuasan kerja, dan memastikan perawatan pasien yang berkualitas tinggi. Wawasan dari tinjauan ini sangat penting untuk menginformasikan kebijakan dan praktik yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan memuaskan bagi perawat, yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi para profesional kesehatan dan pasien.

Referensi :

- Al Maqbali, M. A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing Management*, 22(2), 30-37.
- Bartram, T., Joiner, T. A. & Stanton, P. (2004). Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: Implications for recruitment and retention. *Contemporary Nurse*, 17(3), 293- 304. <http://dx.doi.org/10.5172/conu.17.3.293>
- Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2020). Association of 12-hour 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.
- Edison Anthony Raj, A. I. & Julius, S. (2015). A Comparative Analysis of Occupational Stress among the Employees Working in Public and Private Sector Banks in Karaikal District of Union Territory of Puducherry, India. *European Academic Research*, 3(9), 10292-10316.
- Edison Anthony Raj, A. I. & Julius, S. (2018). Causes and Consequences of work stress and coping Behaviour of Employees: an Analysis. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(3), 24-38. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i3/122075>
- Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M., & Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 638-647.
- Konstantinos, N. & Christina, O. (2008). Factors Influencing Stress and Job Satisfaction of Nurses Working in Psychiatric Units: A Research Review. *Health Science Journal*, 2(4), 183-19.
- Kwiecień-Jaguś, K., Mędrzycka-Dąbrowska, W., Chamienia, A. & Kiełaitė, V. (2018). Stress factors vs. job satisfaction among nursing staff in the Pomeranian Province (Poland) and the Vilnius Region (Lithuania). *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 25(4), 616-624. <https://doi.org/10.26444/aaem/75801>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses' burnout and workplace well-being: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Lim, J. -Y., Kim, G. -M. & Kim, E. -J. (2022). Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 5792. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105792>
- Lorber, M. & Savič, B. S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J.*, 53, 263-270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- Malarvizhi, K. (2023). A Study on Impact of Stress in IT Women in Chennai. *Quing:*

- International Journal of Commerce and Management*, 3(1), 93-97.
<https://doi.org/10.54368/qijcm.3.1.0015>
- Shanthi, R. & Sumathi, P. (2021). Employee Engagement and Employee Job Satisfaction in Retail Sector. *Quing: International Journal of Commerce and Management*, 1(3), 111-115. <https://doi.org/10.54368/qijcm.1.3.0011>
- Sunita, C. (2023). Work from Home and Job Satisfaction among IT Professionals in Chennai: An Empirical Analysis. *Quing: International Journal of Commerce and Management*, 3(1), 98-105. <https://doi.org/10.54368/qijcm.3.1.0017>
- Tengah, S. A. & Otieno, O. J. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses in Public Health Facilities in Mombasa, Kwale and Kilifi Counties, Kenya. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(5), 128-144. <https://doi.org/10.14738/assrj.65.6389>
- Veda, A. & Roy, R. (2020). Occupational Stress Among Nurses: A Factorial Study with Special Reference to Indore City. *Journal of Health Management*, 22(1) 67-77. <https://doi.org/10.1177/0972063420908392>
- Zhan, Y., Ma, S., Jian, X., Cao, Y. & Zhan, X. (2020). The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Front. Public Health*, 8, 579866. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.579866>
- Zhang, Y., Ye, L., Wang, L., & Braithwaite, J. (2018). The role of organizational culture in nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 282-294.