

INFORMASI ARTIKEL

Received: January, 05, 2025

Revised: February, 25, 2025

Available online: February, 26, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau

Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

Abstract

Background: Hardiness is an individual's ability to manage, overcome, reduce and survive stress or unpleasant conditions in life.

Purpose: To determine the relationship between self-confidence, work stress, family support and workspace placement and hardiness (mental resilience) among nurses

Method: Correlational quantitative research with total sampling technique, the number of nurse samples eligible for analysis was 676 respondents. The statistical analysis test used was bivariate analysis of chi-square test and multiple linear regression analysis.

Results: There were 570 nurses (84.3%) in the moderate self-efficacy category, 472 (69.8%) nurses' hardiness was in the high category, 595 nurses' work stress (88.1%) was in the mild category, judging from the amount of family support 555 (82.1%) were in the high category and based on the highest work room placement in the inpatient room, 244 (36%) nurses. The results of the multiple linear regression test showed that the coefficient of determination R square was 0.159 or using independent variables was able to explain the hardiness of 15.9% of the model. The results of the work stress regression analysis output with a significant value of $p < 0.001$, standardized coefficients Beta (b) 0.126 and family support results are significant $p < 0.001$ with standardized coefficients Beta (b) 0.352.

Conclusion: Work stress and family support influence nurses' hardiness and the most dominant variable influencing nurses' mental resilience (hardiness) is family support

Keywords: Family Support; Hardiness; Nurses; Self-Efficacy; Work Stress; Workspace Placement.

Pendahuluan: *Hardiness* adalah kemampuan individu dalam mengelola, mengatasi, mengurangi, dan bertahan dari stres atau kondisi yang tidak menyenangkan dalam hidup.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan *hardiness* (ketahanan mental) perawat.

Metode: Penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*, jumlah sampel perawat dengan respon *rate* layak dianalisa 676 responden. Uji analisis statistik yang digunakan adalah analisis bivariat uji *chi-square* dan analisis *regresi linear* berganda.

Hasil: Terdapat 570 perawat (84.3%) berada pada kategori *self efficacy* sedang, *hardiness* perawat berada pada kategori tinggi 472 (69.8%), stres kerja perawat 595 (88.1%) berada kategori ringan, dilihat dari besarnya dukungan keluarga 555 (82.1%) berada pada kategori tinggi, dan penempatan ruangan kerja tertinggi pada ruangan rawat inap 244 (36%) perawat. Hasil uji *regresi linear* berganda didapatkan nilai koefisien determinasi *R square* adalah 0.159 atau menggunakan variabel independen mampu menjelaskan *hardiness* sebanyak 15.9% dari model. *Output* analisis *regresi* stres kerja dengan nilai signifikan $p < 0.001$, *standardized coefficients* Beta (b) 0.126 dan dukungan keluarga hasil signifikan $p < 0.001$ dengan *standardized coefficients* Beta (b) 0.352.

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

Simpulan: Stres kerja dan dukungan keluarga memengaruhi *hardiness* perawat dan variabel yang paling dominan memengaruhi terhadap ketahanan mental (*hardiness*) perawat adalah dukungan keluarga.

Kata Kunci: Dukungan keluarga; *Hardiness*; Penempatan Ruangan; Perawat; *Self Efficacy*; Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Karakter kepribadian yang harus dimiliki oleh perawat salah satunya adalah ketahanan mental (*hardiness*). *Hardiness* mendorong perawat untuk manajemen emosi, mempunyai motivasi, atau keinginan yang kuat dalam kegiatan sosial, dan memiliki fleksibilitas mengubah kondisi negatif menjadi peluang untuk tumbuh dan memperoleh kebijaksanaan (Abdollahi, Hosseinian, Zamanshoar, Pajoo, & Carlbring, 2018).

Data yang diperoleh dari Rumah Sakit Swasta Yogyakarta, terdapat sebesar 68.4% perawat berada pada tingkat *hardiness* tinggi dan 31.6 % *hardiness* sedang. Selain itu, perawat di Rumah Sakit Swasta Tangerang, sebanyak 63.8% mengalami *hardiness* tinggi dan 80.1% regulasi emosi dipengaruhi oleh kepribadian *hardiness* (Putri & Kristiana, 2018).

Beberapa faktor yang memengaruhi *hardiness*, seperti kepribadian berupa rasa percaya atau keyakinan diri (*self efficacy*) dan citra diri yang positif, intelektual, demografis berupa usia, jenis kelamin, dukungan sosial terutama dukungan keluarga, lingkungan tempat kerja, masa kerja, dan pengalaman kerja (Riyanti & Rahmandani, 2020; Hamida & Izzati, 2022). *Self efficacy* sebagai faktor internal merupakan bagian dari karakteristik kepribadian yang dimiliki individu. *Self efficacy* berupa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas.

Self efficacy yang tinggi membuat individu merespon lebih positif terhadap masalah yang dihadapi (Putra & Susilawati, 2018). *Self efficacy* merupakan kondisi seorang perawat dalam mempercayai, mempersepsikan, dan menilai kemampuan dirinya secara *kognitif* dan *skill*, termasuk *leadership* untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Perawat dengan *self efficacy* yang tinggi juga berpengaruh terhadap sikap kepedulian dan perhatian ketika melaksanakan asuhan keperawatan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan pasien terhadap layanan perawat (Febriani, 2021).

Lingkungan organisasi tempat perawat bekerja tentunya menciptakan tekanan dan tuntutan yang tidak dapat dihindari. Hal ini akan berdampak pada munculnya beban mental kerja berupa stres kerja yang sangat dipengaruhi oleh ketahanan mental individu sebagai faktor internal atau faktor personal kepribadian (Reid, Jones, Hurst, & Anderson, 2018).

Hasil survei yang dilaksanakan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada 4 provinsi di Indonesia didapatkan perawat mengalami stres kerja sebanyak 50.9% dengan keluhan sering mengalami pusing, kelelahan, dan tingginya beban kerja yang menyita waktu, sehingga kurang istirahat. Faktor yang memengaruhi perkembangan tingkat *hardiness* seseorang yaitu dukungan sosial berupa dukungan orang tua dan anggota keluarga seperti pasangan, saudara, teman, atau keluarga lainnya (Rodriguez, Bardacci, Aoufy, Bazzini, Caruso, Giusti, & Rasero, 2022).

Individu dengan *hardiness* adalah individu yang mampu menimbang dan berfikir secara jangka panjang terhadap suatu peristiwa dan berkomitmen guna mencapai tujuan yang diharapkan. Kemampuan bawaan individu, tujuan, nilai kemanusiaan, dan pengalaman klinis membantu perkembangan, kepercayaan, dan keselarasan antara tubuh dan semangat. Dalam rangka memenuhi kebutuhan, manusia dihadapkan oleh berbagai persoalan dengan mekanisme koping atau pertahanan diri, manusia dapat merespon terhadap peran dan fungsi secara optimal (Pardede, 2018).

Setiap individu mempunyai kepribadian yang berbeda-beda dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang biasa bekerja berada dibawah tekanan memiliki kontrol diri yang baik, mempunyai komitmen yang tinggi dalam segala hal, serta memandang perubahan kehidupan sebagai tantangan, sehingga kehidupan mereka menjadi lebih sehat (Hanifah & Sawitri, 2022). Tanpa adanya komitmen diri dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri, perawat akan mengalami kesulitan beradaptasi terhadap pekerjaan.

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

Berdasarkan beberapa faktor yang memengaruhi *hardiness*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait *hardiness* atau ketahanan mental perawat dan mengetahui hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*) perawat.

METODE

Penelitian kuantitatif korelasional yang dilaksanakan di semua unit pelayanan keperawatan Rumah Sakit Awal Bros Panan dan Rumah Sakit Awal Bros A. Yani pada bulan Januari-Februari 2024. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 676 perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Variabel independen pada penelitian ini adalah keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruang kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu ketahanan mental (*hardiness*).

Teknik pengumpulan data menggunakan metoda skala *likert* dengan kuesioner *hardiness*, *self efficacy*, stres kerja, dukungan keluarga dengan skala ordinal. Pernyataan kuesioner *hardiness* terdiri dari 17 pernyataan, nilai 1=tidak pernah, nilai

2=kadang-kadang, nilai 3=sering, dan nilai 4=selalu. Pengkategorian *hardiness* yaitu jika 17-34=rendah, 34-51=sedang, dan 51-68=tinggi. Kuesioner *self efficacy* terdiri dari 10 pernyataan, nilai 1=tidak pernah, nilai 2=kadang-kadang, nilai 3=sering, dan nilai 4=selalu. Pengkategorian *self efficacy* yaitu jika 10-23.3=rendah, sedang $\geq 23.4-36.6$ =sedang, dan $\geq 36.7-50$ =tinggi. Kuesioner stres kerja terdiri dari 22 pernyataan, nilai 1=selalu, nilai 2=sering, nilai 3=kadang-kadang, dan nilai 4=selalu. Pengkategorian stres kerja yaitu jika 21-42=rendah, $\geq 43-63$ =sedang, dan $\geq 64-84$ =tinggi. Kuesioner dukungan keluarga terdiri dari 19 pernyataan, nilai 1=tidak pernah, nilai 2=kadang-kadang, nilai 3=sering, nilai 4=selalu, dan instrumen penempatan ruang kerja berupa pilihan deskriptif.

Uji analisis statistik yang digunakan adalah analisis univariat, analisis bivariat uji *chi-square*, dan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini sudah mendapatkan izin dan rekomendasi dari Komite Etik Penelitian Keperawatan dan Kesehatan Fakultas Keperawatan Universitas Riau dengan nomor: 1636/UN19.5.1.8/KEPK.FKp/2023, Tanggal 06 Desember 2023.

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (N=676)

Variabel	Hasil
Usia (n/%) (Mean±SD) (Rentang) (Tahun)	(29.2±0.213) (21-50)
21–25	216/32.0
26–35	394/58.3
36–45	51/7.5
46–50	15/2.2
Jenis Kelamin (n/%)	
Perempuan	577/85.4
Laki-laki	99/14.6
Tingkat Pendidikan (n/%)	
Ners	555/82.1
DIII Keperawatan	120/17.8
S2 Keperawatan	1/0.1
Lama Kerja (n/%) (Tahun)	
≤2	280/41.4
3-4	152/22.5
5-6	112/16.6
7-8	102/15.1
≥9	30/4.4
Daerah Asal (n/%)	
Luar Provinsi Riau	279/41.2
Pekanbaru	204/30.2
Luar Pekanbaru dalam Provinsi Riau	193/28.6
Status Pernikahan (n/%)	
Belum Menikah	345/51.1
Menikah	324/47.9
Janda/duda	7/1.0
Penempatan Ruangan Kerja (n/%)	
Sesuai Peminatan	610/90.2
Tidak Sesuai Peminatan	66/9.8
Ruangan Kerja (n/%)	
Rawat Inap	244/36.0
Unit Intensif	143/21.2
Poliklinik	120/17.8
Unit Khusus	65/9.6
Kamar Bedah	60/8.9
Unit Gawat Darurat	44/6.5

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

Self Efficacy (n/%)	
Rendah	36/5.3
Sedang	570/84.3
Tinggi	70/10.4
Stres Kerja (n/%)	
Rendah	595/88.1
Sedang	78/11.5
Tinggi	3/0.4
Dukungan Keluarga (n/%)	
Rendah	10/1.5
Sedang	111/16.4
Tinggi	555/82.1
Hardiness (n/%)	
Ringan	11/1.6
Sedang	193/28.6
Tinggi	472/69.8

Pada Tabel 1. mayoritas responden berusia 26-36 tahun sebanyak 394 (58.3%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 577 (85.4%) dan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Ners sebanyak 555 (82.1%). Lama kerja responden sebagian besar adalah ≤ 2 tahun sebanyak 280 (41.4%), daerah asal responden dari luar provinsi Riau sebanyak 279 (41.2%), dan sebagian besar belum menikah sebanyak 345 (51.1%). Penempatan ruangan kerja responden adalah sesuai peminatan sebanyak 610 (90.2%) dan mayoritas tempat ruangan kerja di bagian rawat inap sebanyak 244 (36.0%).

Self efficacy responden sebagian besar dalam kategori sedang sebanyak 570 (84.3%), stress kerja yang dialami mayoritas dalam kategori rendah sebanyak 595 (88.1%), faktor dukungan keluarga responden sebagian besar dalam kategori tinggi sebanyak 555 (82.1%), dan *hardiness* responden mayoritas dalam kategori tinggi sebanyak 472 (69.8%).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Hardiness			R-Square	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(constant)	1.542	0.174		0.159	8.838	0.000
Ruangan Kerja	0.009	0.012	0.025		0.705	0.481
Self efficacy	0.085	0.046	0.067		1.840	0.066
Stres Kerja	-0.183	0.053	-0.126		-3.468	0.001
Dukungan Keluarga	0.407	0.041	0.352		9.884	0.000

Pada Tabel 2. analisis hasil uji statistik, didapatkan nilai koefisien determinasi *R-square* 0.159 dengan *p-value* 0.000. Analisis regresi didapatkan bahwa stres kerja dengan *p-value* 0.001, *standardized coefficients Beta* (b) 0.126, dan

dukungan keluarga mendapatkan hasil *p-value* 0.000 dengan *standardized coefficients Beta* (b) 0.352. Analisis regresi untuk tempat ruangan kerja mendapatkan *p-value* 0.481, *standardized coefficients Beta* (b) 0.025, dan faktor *self efficacy*

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

mendapatkan hasil signifikan *p-value* 0.066 dengan *standardized coefficients Beta* (b) 0.067.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan usia, sebanyak 58.3% perawat berusia 26–35 tahun dan usia 21–25 tahun sebanyak 32%. Usia dewasa awal (21–25 tahun) dan dewasa akhir (26–35 tahun) merupakan usia cukup mampu dalam menyelesaikan tantangan dan permasalahan kehidupan, mampu menyiapkan fisik, dan psikis yang sehat, sehingga berdampak positif terhadap diri dan lingkungan (Jannah, Kamsani, & Ariffin, 2021). Dewasa awal sudah dapat mengelola emosi, mulai mencari stabilitas pekerjaan dan kepuasan karir, mempunyai kemampuan kognitif dalam pemecahan masalah, mampu berfikir kritis dan mengelola informasi lebih baik (Naibaho, Sinaga, & Siburian, 2024). Kebijakan Rumah Sakit Awal Bros yaitu usia perawat pelaksana yang di rekrutmen maksimal usia 30 tahun. Hal ini yang menyebabkan tingginya usia dewasa awal dan dewasa akhir, sebanding dengan tingginya usia kerja < 2 tahun.

Pendidikan responden terbanyak adalah Ners sebanyak 555 perawat (82.1%). Perawat DIII keperawatan yang sedang melanjutkan pendidikan atau masih jenjang pendidikan SI keperawatan dalam *levelling* mereka dikategorikan DIII keperawatan. Perawat profesional adalah perawat dengan jenjang pendidikan Ners keperawatan, melalui pendidikan tinggi Ners maka tingkat pengetahuan, keterampilan profesional, dan berpikir kritis menjadi lebih baik. Semakin berkembangnya tingkat pengetahuan dan teknologi, harapan, dan tuntutan pasien terhadap kualitas pelayanan, terutama asuhan keperawatan semakin meningkat. Hal ini secara tidak langsung menuntut perawat untuk selalu meningkatkan ilmu dan kompetensi melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Rumah Sakit Awal Bros menerapkan standar minimal *recruitment* perawat adalah pendidikan SI Ners. Permasalahan yang dihadapi adalah masih ada perawat sebanyak 17.8% (120 perawat) yang masih pendidikan DIII Keperawatan, terutama perawat dengan pengalaman kerja dan memiliki sertifikat khusus. Pada saat mereka dianjurkan untuk *upgrade* pendidikan, masih banyak menunda dengan berbagai alasan. Hal ini menjadi tantangan bagi rumah sakit untuk memotivasi serta memfasilitasi

perawat yang masih DIII keperawatan untuk melanjutkan pendidikan ke SI Ners.

Berdasarkan lama kerja perawat, mayoritas kurang dari 2 tahun 56.7%. Durasi kerja disebabkan oleh adanya pengembangan rumah sakit, sehingga banyak *recruitment* perawat baru. Penyebab lain adalah penempatan perawat yang berhenti kerja. Lama kerja atau masa kerja perawat sangat berpengaruh terhadap rasa percaya diri dan kesiapan mental perawat dalam mewujudkan harapan kepuasan pasien terhadap pelayanan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepercayaan diri individu. Kepercayaan diri akan muncul bila perawat memiliki pengetahuan, kompetensi, serta pengalaman yang cukup. Pengetahuan dan kompetensi dapat ditingkatkan dengan pelatihan-pelatihan, namun pengalaman kerja membutuhkan waktu dan keberanian perawat untuk belajar hal-hal baru (Riyanti & Rahmandani, 2020; Hamida & Izzati, 2022).

Berdasarkan asal daerah, sebagian besar 279 perawat (41.2%) berasal dari luar provinsi Riau, 204 perawat (30.2%) berasal dari Pekanbaru. Pekanbaru yang wilayahnya berdekatan dengan provinsi tetangga terutama Sumatera Barat, memudahkan akses lulusannya untuk bekerja ke Pekanbaru. Selain itu, jumlah perguruan tinggi keperawatan di luar Riau seperti Sumatera Barat lebih banyak dari Riau. Hal ini menyebabkan jumlah perawat yang berasal dari luar provinsi Riau lebih tinggi angkanya bekerja di Rumah Sakit Awal Bros selain ada juga perawat yang berasal dari provinsi lain. Provinsi Sumatera Barat memiliki 17 perguruan tinggi negeri dan swasta jurusan keperawatan dengan profesi Ners, sedangkan di Provinsi Riau terdapat 7 perguruan tinggi keperawatan (Badan Pusat Statistik, 2024). Secara kebutuhan akan tenaga keperawatan untuk beberapa rumah sakit di wilayah Riau cukup tinggi. Banyaknya perawat yang berasal dari luar provinsi Riau memungkinkan untuk tingginya keinginan berhenti, sehingga akan menyulitkan bagi rumah sakit untuk pencapaian pemenuhan tenaga dan memperbanyak jumlah perawat-perawat baru.

Status pernikahan sebagian besar 345 (51%) perawat lajang, dan 324 perawat (47%) sudah menikah. Perawat dengan status sudah menikah dan lajang mempunyai dilema yang berbeda-beda. Perawat yang belum menikah membutuhkan

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

dukungan dari keluarga, terutama orang tua dan pasangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dukungan keluarga merupakan *support* eksternal yang sangat memengaruhi kekuatan diri (*internal*) perawat. Dukungan positif keluarga akan memberikan energi kerja bagi perawat, sebaliknya jika tidak ada dukungan keluarga akan menurunkan semangat kerja perawat (Marita, Mulyono, Khasanah, Dasat, & Tambuala, 2022). Keluarga berperan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perawat berupa nasehat ataupun saran.

Penempatan perawat sesuai peminatan sebanyak 610 perawat (90.2%) menyatakan sudah ditempatkan sesuai peminatan. Waktu produktif perawat lebih kurang 80%, kejenuhan dan kelelahan akan muncul jika lebih dari 80% dari waktu kerja (Wardah & Tampubolon, 2021). Upaya untuk menghindari kejenuhan perawat dalam bekerja perlu dipertimbangkan penempatan ruangan kerja berdasarkan peminatan perawat, sehingga perawat dapat melaksanakan tugas di ruangan yang mereka senangi guna membangkitkan motivasi kerja yang secara psikologis akan mengurangi kejenuhan dalam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian *self efficacy* perawat dapat berbeda-beda pada setiap individu di setiap rumah sakit. Beberapa hal yang memengaruhi *self efficacy* berdasarkan hasil pernyataan perawat terhadap pengisian kuesioner *self efficacy* yaitu, perawat merasa belum melakukan pekerjaan dengan baik sebanyak, kinerja rendah karena keterbatasan kemampuan, kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan, merasa orang lain memiliki kemampuan lebih baik, tidak percaya diri saat diperhatikan dalam melakukan pekerjaan, dan beberapa tugas tidak bisa dilakukan dengan baik. *Self efficacy* responden berada pada kategori sedang dengan hasil kuesioner 570 perawat (84.3%). Salah satu Rumah Sakit di Bali juga menunjukkan hasil yang sama bahwa perawat mempunyai *self efficacy* kategori sedang 73.61% (Putra & Susilawati, 2018). Sebanyak 60 perawat di salah satu rumah sakit di Samarinda, 58.3% perawat menghasilkan *self efficacy* yang tinggi (Abduh, Rivai, & Kadir, 2018). *Self efficacy* sebenarnya dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, dan diturunkan melalui pengalaman dari suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman dari orang lain (*vicarious experience*), persuasi sosial

(*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional states*) (Abduh et al, 2018). *Performance accomplishment* dapat diraih, salah satunya dengan peningkatan kompetensi. Menjadi tanggung jawab individu perawat dan institusi tempat bekerja untuk meningkatkan kompetensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan formal dan non formal. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan *Continuing Professional Development* (CPD) sebagai sarana profesional perawat untuk menjaga, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan, keahlian dan kompetensi, serta mengembangkan kualitas pribadi dan profesionalisme dengan meningkatkan kompetensi profesional perawat akan meningkatkan kepuasan kerja, retensi perawat klinis, dan juga memengaruhi kualitas perawatan pasien.

Peran dan fungsi sebagai perawat akan menguras waktu, tenaga dan pikiran, tuntutan pasien akan pelayanan perawat semakin tinggi, sehingga beban kerja akan lebih terasa dan faktor penyebab lainnya akan memicu timbulnya stres kerja. Hal ini akan menimbulkan kerugian kepada tempat kerja atau individu perawat itu sendiri (Marita et al, 2022). Dari *The National Institute Occupational Safety And Health* (NIOSHI) menyebutkan pekerjaan di rumah sakit memiliki kecenderungan stres kerja akan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap stres kerja perawat, sebagian besar berada pada kategori ringan yaitu 595 perawat (80%). Meskipun hasil penelitian stres perawat kategori ringan, namun dilihat dari beberapa jawaban pertanyaan kuesioner pada pilihan jawaban kadang-kadang, sering dan selalu, jawaban pernyataan perawat berada pada kondisi mengalami keluhan psikologis dan fisik dengan persentase cukup tinggi. Keluhan psikologis berupa merasa hampir panik 65.2%, merasa cemas 55.7%, bosan dengan rutinitas 57.9% dan sulit berkonsentrasi 53.1%. Keluhan fisik yang dialami adalah kepala pusing 62.3% dan lelah fisik 63.5%. Keluhan tersebut jika tidak ditindak lanjuti dapat menjadi stres sedang bahkan berat. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik perawat dan ketahanan kerja perawat. 57% perawat mengalami stres kerja yang diikuti dengan keluhan fisik dan psikologis (Wardhani, Muchtar, & Farhiyani, 2020). Stres kerja perawat dapat bersumber dari diri perawat itu sendiri (*internal*), seperti pikiran atau perubahan fisiologis, stres kerja juga dapat berasal dari luar (*eksternal*) perawat, berupa lingkungan

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

kerja (Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021). Tingkat stres yang lebih tinggi terjadi pada perawat yang bekerja di unit perawatan kritis. Mengatasi stres kerja dengan kemampuan manajemen stres yang baik. Manajemen stres kerja dapat dilakukan dengan mengendalikan pikiran, merubah situasi kerja, terbuka dalam menyelesaikan kesulitan dalam pekerjaan, serta pelatihan manajemen stres (Elshaer, Moustafa, Aiad, & Ramadan, 2018).

Dukungan keluarga yang didapatkan oleh responden berada pada kategori tinggi (82.1%). Dukungan keluarga terhadap pekerjaan perawat sangat penting untuk membangun kekuatan dan *support system* perawat, apalagi profesi perawat adalah dominan perempuan. Keterlibatan keluarga dalam memberikan saran dan informasi terkait merawat pasien yaitu 55.5% menjawab kadang-kadang dan tidak pernah. Hal ini di mungkinkan karena keluarga perawat tidak banyak yang memiliki latar belakang profesi kesehatan atau tidak terpapar dengan ilmu kesehatan. Perawat merasa tidak dapat dukungan terkait aktivitas pelayanan keperawatan dari keluarga, sehingga dukungan informasi dan saran dari atasan dan rekan kerja lebih diharapkan.

Tingkat *hardiness* perawat berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori tinggi dengan 472 responden perawat (69.8%). *Hardiness* perawat di rumah sakit swasta Yogyakarta dan Tangerang mendapat tingkat *hardiness* perawat berada pada kategori tinggi (Putri, Nawangsari, & Maunaturrahmah, 2018). Pada rumah sakit swasta di Manado menghasilkan *hardiness* perawat kategori sangat tinggi 49.0%, kategori tinggi sebanyak 49.0% dan *hardiness* kategori sedang 2.0% (Maramis & Cong, 2019). *Hardiness* tinggi dalam pengertian bahwa perawat yang bertugas masih mampu melakukan manajemen mental kerja dengan baik, meskipun dengan tuntutan pekerjaan yang lebih. Perawat yang bekerja di rumah swasta dengan harapan kepuasan pasien yang tinggi, sehingga beban kerja juga meningkat, seiring dengan perjalanan waktu dan pengalaman kerja perawat membentuk sikap mental yang lebih baik. *Hardiness* dicirikan dengan individu yang ulet, beradaptasi dengan mudah dalam situasi, dan stres. Aspek *hardiness* berupa kontrol, komitmen, dan tantangan (Stein & Bartone, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan faktor komitmen perawat mencari solusi baru dan lingkungan kerja

dengan jawaban kadang-kadang dan tidak pernah mencapai 35.8%, berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi perawat masih perlu ditingkatkan, perawat bekerja masih berdasarkan tugas yang diberikan, lebih senang berada di zona nyaman dan aktifitas yang sama di setiap hari. Perawat yang *self efficacy* nya tinggi akan meningkatkan harga diri dan dapat memberikan kekuatan mental dalam menghadapi pekerjaan yang sulit (Hamida & Izzati, 2022). Fungsi model adaptasi konsep diri adalah bagaimana seorang individu dengan segala pikiran, keyakinan dan kepercayaan mengetahui tentang diri sendiri sehingga dengan keyakinan diri dapat mempengaruhi orang lain (Andrews & Roy, 1991).

Berdasarkan uji variabel independen dan dependen pada penelitian, menghasilkan nilai regresi hubungan variabel independen dan dependen dengan *R square* 159, dimana variabel independen menjelaskan 15.9% dari model. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan ketahanan mental (*hardiness*) perawat adalah dukungan keluarga dengan nilai *unstandardized coefficients* B (0.407).

Stres kerja memengaruhi *hardiness* perawat dengan nilai *standardized coefficients* 0.126 dan *p value* < 0.001. Stres kerja dengan *hardiness* perawat terdapat hubungan negatif, semakin tinggi stres kerja semakin rendah *hardiness* perawat (Riyanti & Rahmandani, 2020). Sumbangan efektif *hardiness* terhadap stres kerja perawat sebanyak 41.1%, sisanya 58.9% dipengaruhi faktor lain. Diantaranya faktor yang memengaruhi *hardiness* yaitu intelektual perawat (Rodriguez et al, 2022). Intelektual perawat berupa *fleksibilitas kognitif*, intelektual emosi perawat dapat mengontrol kondisi yang tidak menyenangkan, perawat yang intelektual emosi tidak bagus akan menghasilkan energi negatif, motivasi kerja kurang akan berakibat terhadap strategi koping yang tidak efektif, sehingga perawat mudah mengalami stres. Spiritual individu berperan dalam kemampuan beradaptasi perawat yang dapat dikaitkan dengan *hardiness* perawat.

Dukungan keluarga berpengaruh terhadap *hardiness* perawat dengan nilai *standardized coefficients* 0.352 dan *p-value* < 0.001. Dukungan keluarga meningkatkan *hardiness* perawat. Dukungan keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap *hardiness* perawat, semakin tinggi

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

dukungan keluarga, maka akan semakin tinggi tingkat *hardiness* perawat. Jenis kelamin dan dukungan keluarga memengaruhi terhadap *hardiness* perawat, Hasil penelitian sebanyak 85.4% perawat adalah dengan status belum menikah 51% dan menikah 47% .

Hasil data analisis *regresi linier* berganda didapatkan faktor dominan yang memengaruhi *hardiness* berdasarkan nilai beta yang paling dominan adalah dukungan keluarga dengan hasil nilai *understandarized* koefisien beta 0.407. Keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan memunculkan fenomena tersendiri yang dialami perawat. Dukungan dari pasangan sangat dibutuhkan perawat, terutama saat mengalami masalah pekerjaan. Dukungan pasangan dapat berupa nasehat, saling membantu dalam pekerjaan rumah tangga, mengurus anak ataupun mendengarkan keluhan pasangan dapat mengurangi beban perawat yang bekerja.

Rendahnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan menurunkan fisiologis dan psikologis perawat, akan berdampak terhadap *hardiness* perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, bahwa semakin tinggi tingkat dukungan keluarga akan semakin tinggi tingkat *hardiness* perawat, sebaliknya dukungan keluarga yang rendah akan menyebabkan *hardiness* perawat juga rendah (Hanifah & Sawitri, 2022). Perawat dengan status lajang mungkin lebih mudah menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, dibandingkan dengan perawat yang sudah menikah. Namun akan menjadi masalah apabila perawat tersebut berasal dari luar provinsi karena kecenderungan untuk pulang ke kampung halaman lebih tinggi.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan dukungan keluarga dengan *hardiness* perawat. Stres kerja akan berpengaruh terhadap kondisi fisiologis yang mengakibatkan kondisi mental menjadi lemah dan daya tahan terhadap kerja akan menurun. Dukungan keluarga memberikan motivasi dan kekuatan pada perawat dalam melaksanakan tugas dan menghadapi masalah. Dukungan keluarga mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *hardiness* perawat. Izin keluarga untuk perawat dalam melaksanakan tugas profesinya merupakan dukungan moral tersendiri bagi perawat, nasehat

positif dari keluarga terhadap masalah yang dihadapi perawat akan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Zamanshoar, E., Beh-Pajoo, A., & Carlbring, P. (2018). The moderating effect of hardiness on the relationships between problem-solving skills and perceived stress with suicidal ideation in nursing students. *Studia Psychologica*, 60(1), 30-41.
- Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2018). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramanian Samarinda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2).
- Andrews, H. A., & Roy, C. (1991). *The Roy adaptation model: The definitive statement. (No Title)*.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Jumlah Perguruan Tinggi, Tenaga Pendidik, dan Mahasiswa (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Agama Menurut Provinsi, 2023. Diakses dari: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/ZG5GNFRUZHdiRWN3YIRGSGF6QXdaVXRPTVZSQIFUMDKjMw==/jumlah-perguruan-tinggi--tenaga-pendidik--dan-mahasiswa--negeri-dan-swasta--di-bawah-kementerian-agama-menurut-provinsi--2023.html?year=2023>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273-277.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37-48.
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14-25.

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>

Hubungan keyakinan diri (*self efficacy*), stres kerja, dukungan keluarga, dan penempatan ruangan kerja dengan ketahanan mental (*hardiness*)

- Hanifah, E. H., & Sawitri, D. R. (2022). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan Hardiness pada perawat bagian jiwa di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. *Jurnal Empati*, 10(6), 423-430.
- Jannah, M., Kamsani, S. R., & Ariffin, N. M. (2021). Perkembangan usia dewasa: tugas dan hambatan pada korban konflik pasca damai. Bunayya: *Jurnal Pendidikan Anak*, 7(2), 114-143.
- Maramis, J. R., & Cong, J. (2019). Relationship of hardiness personality with nurse burnout. In Abstract Proceedings International Scholars Conference (Vol. 7, No. 1, pp. 434-446).
- Marita, Z., Mulyono, S., Khasanah, U., Dasat, M., & Tambuala, F. H. (2022). Dukungan Keluarga, Adaptasi Sosial terhadap Tingkat Anxietas Perawat Selama Pandemi COVID-19 di Puskesmas. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(1), 365-372.
- Naibaho, D., Sinaga, Y. A., & Siburian, D. S. (2024). Perjalanan Hidup: Menjelajahi Perkembangan Psikologi Manusia diberbagai Fase Usia. JIMU: *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 2(02), 311-324.
- Pardede, J. A. (2018). Teori Dan Model Adaptasi Sister Calista Roy: Pendekatan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 96-105.
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145-157.
- Putri, G. G., & Kristiana, I. F. (2018). Hubungan antara hardiness dan regulasi emosi pada perawat Rumah Sakit Usada Insani Kota Tangerang. *Jurnal Empati*, 6(4), 87-90.
- Putri, I. I., Nawangsari, H., & Maunaturrahmah, A. (2018). Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat (Studi Di Ruang Rawat Inap Melati Rsud Bangil Tahun 2018).
- Reid, C., Jones, L., Hurst, C., & Anderson, D. (2018). Examining relationships between socio-demographics and self-efficacy among registered nurses in Australia. *Collegian*, 25(1), 57-63.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan antara hardiness dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 505-514.
- Rodriguez, S. B., Bardacci, Y., Aoufy, K. E., Bazzini, M., Caruso, C., Giusti, G. D., & Rasero, L. (2022). Promoting and risk factors of nurses' hardiness levels during the COVID-19 pandemic: results from an Italian cohort. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1523.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Stein, S. J., & Bartone, P. T. (2020). *Hardiness: Making stress work for you to achieve your life goals*. Canada: John Wiley & Sons.
- Wardah, W., & Tampubolon, K. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian burnout perawat di rumah sakit Santa Maria Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 11(1), 74-84.
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83-97.

Syafni*, Bayhakki, Widia Lestari, Sri Wahyuni, Yufitriana Amir

Program Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Riau
Korespondensi penulis: Syafni. *Email: syafni0702@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.594>