

INFORMASI ARTIKEL

Received: March, 30, 2025

Revised: May, 07, 2025

Available online: May, 23, 2025

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

Resiliensi perawat rawat inap, instalasi gawat darurat, dan *intensive care unit*

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

Abstract

Background: Nurses are among the most vulnerable professions to stress. Workload and work environment are among the primary causes of stress for nurses in various care units. This not only affects their well-being but also impacts the quality of care provided to patients. Resilience helps nurses adapt, endure, and recover from challenging and high-pressure situations. High resilience can enhance job satisfaction and reduce the negative effects of work-related stress. V

Purpose: To identify the resilience of inpatient, emergency department (ED), and intensive care unit (ICU) nurses in carrying out their daily duties.

Method: A descriptive quantitative design with the nursing population at RSUD Umar Wirahadikusumah. The sampling technique used is disproportionate stratified sampling, with a total sample consisting of 38 Emergency Department (ED) nurses, 31 Intensive Care Unit (ICU) nurses, and 144 inpatient ward nurses. The study utilizes the Connor Davidson Resilience Scale (CD RISC-25) in the Indonesian language. Data analysis is conducted using univariate analysis.

Results: This study shows that less than half of the nurses working in the inpatient, emergency department (ED), and intensive care unit (ICU) have moderate resilience (43.7%), while 31.5% have low resilience, and only a small percentage (24.9%) demonstrate high resilience. The lowest resilience aspect among inpatient, emergency department (ED), and ICU nurses is the coping aspect.

Conclusion: Most nurses in the inpatient unit, emergency department (ED), and ICU have a moderate to low level of resilience, with coping being the lowest resilience aspect.

Keywords: Emergency Department; Intensive Care Unit (ICU); Inpatient Unit; Nurse; Resilience.

Pendahuluan: Perawat merupakan profesi yang paling rentan terhadap stres. Beban kerja dan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab utama stres bagi perawat di berbagai unit perawatan. Hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Resiliensi membantu perawat untuk beradaptasi, bertahan, serta bangkit dari situasi sulit dan penuh tekanan. Resiliensi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi berbagai dampak negatif akibat stres kerja.

Tujuan: Untuk mengidentifikasi resiliensi perawat rawat inap, instalasi gawat darurat, dan *intensive care unit*.

Metode: Penelitian desain deskriptif kuantitatif dengan populasi perawat di RSUD Umar Wirahadikusumah. Teknik *sampling* yang dilakukan adalah *disproportionate stratified sampling* dengan sampel penelitian, yaitu 144 perawat rawat inap, 38 perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD), dan 31 perawat *Intensive Care Unit* (ICU). Penelitian ini menggunakan instrumen *Connor Davidson Resilience Scale* (CD RISC-25) berbahasa Indonesia. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan bahwa kurang dari setengah perawat yang bekerja di rawat inap, IGD, dan ICU secara keseluruhan memiliki resiliensi sedang (43.7%), setengah lainnya memiliki resiliensi rendah (31.5%), dan hanya sebagian kecil memiliki resiliensi tinggi (24.9%). Aspek resiliensi terendah pada perawat rawat inap, IGD, dan ICU adalah aspek koping.

Simpulan: Sebagian besar perawat di rawat inap, IGD, dan ICU memiliki tingkat resiliensi yang tergolong sedang hingga rendah dengan aspek resiliensi terendah adalah koping.

Kata Kunci: Instalasi Gawat Darurat; *Intensive Care Unit* (ICU); Perawat; Rawat Inap; Resiliensi.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan profesi yang paling rentan terhadap stres (Gieniusz-Wojczyk, Dąbek, & Kulik, 2021). Tingkat stres perawat di berbagai unit perawatan berada pada rentang sedang hingga tinggi (Kakemam, Raeissi, Raoofi, Soltani, Sokhanvar, Visentin, & Cleary, 2019). Lebih dari separuh perawat rawat inap di RSUD Sekarwangi (77.61%) menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi (Gozali, 2022). Sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon (51.9%) mengalami stres kerja (Saefullah, Basri, & Tarwati, 2023). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar perawat IGD di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo mengalami stres kerja berat (Alpian, Zulfikar, & Wahyuni, 2024). Selain itu, sebanyak 51% perawat yang bekerja di ICU mengalami stres kerja tinggi (Irawan, Tania, & Supratin, 2023).

Beban kerja menjadi salah satu penyebab utama stres bagi perawat di berbagai unit perawatan. Setiap unit perawatan memiliki beban kerja yang berbeda dan berdampak pada masalah psikologis yang berbeda pula (Nasution, Amalia, & Daeng, 2024). Beban kerja perawat di ruang rawat inap dipengaruhi oleh banyaknya jumlah pasien dan beragamnya tindakan yang harus dilakukan, seperti memantau tanda-tanda vital, memberikan obat injeksi, melaporkan kondisi pasien kepada dokter melalui telepon atau pesan teks, serta melakukan observasi secara berkala (Pakpahan, Suangga, & Utami, 2024; Puspita & Nauli, 2021). Selain itu, perawat juga bertanggung jawab atas pengisian berkas status pasien yang baru masuk, dokumentasi keperawatan yang cukup banyak, dan menyelesaikan tindakan medis yang belum terselesaikan, membuat beban kerja perawat rawat inap semakin berat, dan kerap menimbulkan kelelahan, serta mengurangi fokus terhadap perawatan pasien (Pakpahan et al., 2024).

Sementara itu, beban kerja yang berat pada perawat di IGD dan ICU terjadi karena perawat dituntut untuk selalu fokus dalam melakukan

observasi terhadap kondisi pasien, menyelesaikan sejumlah tugas dalam durasi yang terbatas, tuntutan untuk selalu tepat dalam memberikan penanganan, ketidakseimbangan jumlah perawat dan pasien, tingkat ketergantungan pasien yang tinggi, tuntutan profesionalisme, dan kebutuhan peningkatan pendidikan (Hunawa, Jusuf, & Wunani, 2023 ; Nasution et al., 2024; Puspita & Nauli, 2021). Ledakan kemarahan dari keluarga pasien, peningkatan jumlah pasien, dan keragaman penyakit juga dapat menyebabkan perawat IGD merasa tidak berdaya, lelah, stres, serta menurunkan motivasi perawat IGD dalam bekerja (Cordioli, Cordioli, Gazetta, Silva, & Lourenção, 2019; Kim, Gu, & Sok, 2022). Stres dapat memberikan dampak negative, seperti perawat menjadi lebih rentan untuk berhenti dari pekerjaannya, konflik dengan rekan kerja, masalah kesehatan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, menurunnya kreativitas, berkurangnya kepuasan profesional, perasaan tidak mampu dan depresi, kejenuhan serta kelelahan dalam bekerja, berkurangnya energi dan efisiensi kerja, meningkatnya kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan, serta menurunnya kualitas asuhan keperawatan (Babapour, Gahassab-Mozaffari, & Fathnezhad-Kazemi, 2022). Meningkatnya stres kerja pada perawat dapat menyebabkan perilaku *caring* mereka menjadi kurang optimal (Nurmaguphita & Farida, 2023). Dalam menghadapi situasi stres yang kompleks serta dinamis ini, diperlukan kemampuan adaptasi dan resiliensi yang kuat agar perawat tetap dapat memberikan pelayanan yang berkualitas (Digdyani & Kaloeti, 2020).

Resiliensi merujuk pada kapasitas seseorang untuk mempertahankan keseimbangan mental dan fisik ketika menghadapi kondisi yang penuh tantangan (Labrague & De los Santos, 2020). Sebagai sumber daya psikologis positif bagi individu dalam menghadapi stres, resiliensi dapat membantu individu mengurangi dampak negatif dari stress

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

secara efektif, serta memberikan pengaruh positif pada kemampuan adaptasi sosial, kesehatan fisik, maupun mental mereka sehingga perawat dapat mempertahankan kinerja dalam memberikan perawatan pasien yang efektif dan berkualitas tinggi (Cooper, Brown, Rees, & Leslie, 2020). Tingkat resiliensi yang rendah dengan tekanan kerja tinggi pada perawat cenderung melemahkan kemampuan mereka meredakan dampak negatif stres, sedangkan resiliensi yang tinggi memungkinkan perawat memiliki lebih banyak energi untuk mengatur emosi dan memanfaatkan sumber daya positif untuk mengatasi stres (Yan, Wu, Du, He, Shang, & Lang, 2022). Disamping itu, resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hidup perawat (Digdyani & Kaloeti, 2020). Kualitas hidup perawat memegang peranan penting karena dengan kualitas hidup yang lebih baik, perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal (Layali, Ghajar, Abedini, & Emadian, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan, mayoritas perawat di berbagai unit perawatan menunjukkan tingkat resiliensi sedang hingga rendah (Gieniusz-Wojczyk et al., 2021). Mayoritas perawat IGD di RSUD Dr. Murjani Sampit (60%) memiliki tingkat resiliensi yang tinggi (Pujiyanto, Elliya, & Kusyati, 2022). Penelitian serupa menunjukkan bahwa 55.6% perawat berada pada kategori resiliensi sedang dengan perawat yang bekerja di UGD dan perawatan intensif memiliki resiliensi yang lebih baik dibandingkan unit kerja lainnya (Walpita & Arambepola, 2022). Sebanyak 83 perawat rawat inap (69.2%) di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto memiliki tingkat resiliensi yang tinggi (Hamenda, Dulahu, & Hiola, 2023). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian di RSUP Fatmawati Jakarta, sebagian besar perawat IGD dan ICU (70.12%) menunjukkan tingkat resiliensi sedang

(Auralita, Sundari, Susilarini, & Sovitriana, 2023). Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, studi terbaru menunjukkan bahwa mayoritas perawat di semua departemen klinis (54.3%) memiliki tingkat resiliensi yang rendah (Ghasempour, Abbasi, Basirinezhad, Dadgari, & Ebrahimi, 2024).

METODE

Penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi perawat yang bekerja di RSUD Umar Wirahadikusumah. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 38 perawat dari Instalasi Gawat Darurat (IGD), 31 perawat dari *Intensive Care Unit* (ICU), dan 144 perawat dari unit rawat inap. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari 2025 dengan menggunakan *Connor Davidson Resilience Scale* (CD-RISC 25) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

Instrumen CD-RISC terdiri dari 25 item pernyataan dan memperoleh nilai korelasi item-item total berkisar 0.30-0.70 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.86. Tingkat resiliensi diklasifikasikan berdasarkan nilai kuartil dari distribusi skor seluruh responden. Resiliensi dianggap tinggi jika skor berada pada kuartil keempat ($x > 91.5$), resiliensi dianggap sedang jika skor berada pada kuartil kedua dan ketiga ($75 < x \leq 91.5$), dan resiliensi dianggap rendah jika skor pada kuartil pertama ($x \leq 75$). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis univariat untuk mengidentifikasi karakteristik dan distribusi tingkat resiliensi perawat di masing-masing unit kerja.

Penelitian ini telah disetujui oleh Komite Etik Penelitian Universitas Aisyiyah Bandung dengan nomor 1144/KEP.01/UNISA-BANDUNG/XII/2024.

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (N=213)

Variabel	Hasil
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(35.19±7.644)(18-60)
18-40	53/24.9
41-60	160/75.1
Jenis Kelamin (n/%)	
Laki-laki	147/69.0
Perempuan	66/31.0
Tingkat Pendidikan (n/%)	
D-III	138/64.8
S-1/Ners	75/35.2
Lama Kerja (n/%)	
≤ 5 tahun	70/32.9
> 5 tahun	143/67.1
Status Pernikahan (n/%)	
Lajang	42/19.7
Menikah	171/80.3
Unit Kerja (n/%)	
IGD	38/17.8
ICU	31/14.6
Rawat Inap	144/67.6
Resiliensi (n/%)	
Rendah	67/31.5
Sedang	93/43.7
Tinggi	53/24.9

Tabel 1. menunjukkan rata-rata usia responden 35.19 tahun dengan nilai standar deviasi 7.644 pada rentang usia 18-60 tahun, berjenis kelamin perempuan sebanyak 147 responden (69.0%), dan tingkat pendidikan D-III Keperawatan sebanyak 143 responden (67.1%). Mayoritas memiliki pengalaman kerja < 5 tahun sebanyak 171 responden (80.3%) dan berstatus menikah sebanyak 144 responden (67.6%). Sebagian besar responden bekerja di unit kerja rawat inap sebanyak 144 responden (67.6%) dan memiliki tingkat resiliensi yang tergolong sedang, yakni sebanyak 93 responden (43.7%).

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Aspek Resiliensi pada Perawat

Aspek Resiliensi	Mean
Ketangguhan (<i>Hardiness</i>)	3.32
Koping (<i>Coping</i>)	3.17
Kemampuan adaptasi/fleksibilitas (<i>Adaptability/flexibility</i>)	3.38
Makna/tujuan (<i>Meaningfulness/purpose</i>)	3.32
Optimisme (<i>Optimism</i>)	3.24
Regulasi emosi dan kognisi (<i>Regulation of emotions and cognition</i>)	3.27
Efikasi diri (<i>Self-efficacy</i>)	3.38

Tabel 2. menunjukkan bahwa aspek resiliensi dengan rata-rata tertinggi pada perawat yang bekerja di rawat inap, IGD, dan ICU adalah aspek kemampuan adaptasi dan aspek efikasi diri, yaitu dengan nilai rata-rata 3.38. Sementara aspek resiliensi dengan rata-rata terendah adalah aspek koping dengan nilai rata-rata sebesar 3.17. Semakin tinggi rata-rata, semakin besar kontribusi aspek tersebut terhadap resiliensi perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa sebagian besar perawat (43.7% dari 213 perawat) memiliki tingkat resiliensi sedang. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terhadap 280 perawat di Iran yang memperlihatkan bahwa rata-rata tingkat resiliensi perawat disana berada dalam kategori rendah (Ghasempour et al., 2024). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh pengalaman hidup yang berbeda dari populasi sampel dan juga karakteristik budaya (Ang, Uthaman, Ayre, Mordiffi, Ang, & Lopez, 2018). Selain itu, nilai-nilai organisasi dan filosofi organisasi juga dapat memengaruhi perbedaan resiliensi perawat (Cooper, Brown, & Leslie, 2021). Menurut asumsi peneliti, bahwa perawat yang merasa nilai-nilai organisasi tidak diterapkan secara optimal cenderung menghubungkannya dengan kegagalan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu ketika perawat tidak merasakan penerapan nilai-nilai tersebut, resiliensi serta moral mereka dapat menurun, yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap performa kerja dan kesejahteraan mereka.

Resiliensi sedang menunjukkan bahwa perawat dapat mengatasi tantangan sehari-hari di tempat kerja, tetapi mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan yang lebih besar atau berkepanjangan. Perawat dengan resiliensi sedang

biasanya mampu mengidentifikasi akar masalah dalam beberapa situasi tertentu, meskipun hal ini tidak berlaku untuk semua permasalahan yang mereka hadapi (Sari, Somantri, & Yulianita, 2023). Walaupun banyak juga individu dengan resiliensi sedang yang kesulitan menganalisis masalah secara mendalam, mereka tetap yakin bahwa setiap masalah dapat diatasi dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapinya (Sari, Aryansah, & Sari, 2020). Selain itu, individu dengan tingkat resiliensi sedang cenderung menunjukkan ketidakstabilan dalam tindakan dan semangat yang fluktuatif yaitu kadang-kadang mereka penuh energi dan motivasi, tetapi di lain waktu, semangat mereka bisa menurun atau bahkan hilang (Sari et al., 2023). Peneliti juga berasumsi jika tidak didukung dengan strategi penguatan resiliensi, kondisi ini dapat menyebabkan penurunan lebih lanjut, sehingga resiliensi perawat berisiko menjadi rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kurang dari setengah responden lainnya, yaitu 67 perawat (31.5%) memiliki resiliensi rendah. Perawat dengan resiliensi rendah biasa mengalami kesulitan dalam mengelola emosi yang menyebabkan ketidakmampuan dalam merespons atau menghadapi tantangan dengan baik, kesulitan dalam mengidentifikasi permasalahan dan menentukan solusi yang tepat, serta kurang sensitif terhadap perasaan dan perspektif orang lain, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hubungan interpersonal mereka (Astuti & Rusmawati, 2022). Disamping itu, mereka juga sering kali kesulitan menyesuaikan diri dengan kebijakan baru, perubahan jadwal kerja, atau peningkatan beban kerja. Perawat dengan resiliensi rendah merupakan individu yang kurang gigih, memiliki efikasi diri yang lemah, tidak yakin dengan tujuan hidupnya, kesulitan memaknai hidup, serta memiliki tingkat spiritualitas yang rendah (Sari et al.,

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

2023). Oleh karena itu, perawat yang memiliki resiliensi rendah perlu memperkuat, dan meningkatkan resiliensi mereka melalui pelatihan koping, dukungan sosial, dan strategi manajemen stres yang efektif.

Disamping itu, penelitian memperlihatkan bahwa terdapat 53 (24.9%) perawat yang bekerja di RSUD Umar Wirahadikusumah memiliki resiliensi tinggi. Seorang perawat dengan resiliensi tinggi cenderung lebih kuat, tidak mudah sakit, memiliki suasana hati yang lebih positif dan dapat mengatasi tuntutan serta beban kerja dengan meminimalkan risiko kelelahan dan penyakit terkait stres, sehingga tetap dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien (Ary, Making, Israfil, & Selasa, 2022). Perawat dengan resiliensi tinggi cenderung memanfaatkan berbagai sumber daya positif untuk mengurangi tekanan kerja dan masalah kehidupan yang dapat berperan positif dalam meningkatkan kualitas kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan (Yan et al., 2022).

Resiliensi tinggi pada perawat sangat penting karena perawat yang memiliki resiliensi akan lebih mampu menjaga, dan meningkatkan kualitas hidupnya (Auralita et al., 2023). Selain itu, resiliensi yang tinggi ini memungkinkan perawat untuk menjaga kesehatan mental mereka dari faktor yang dapat berdampak negatif, dan dapat membantu perawat mencapai kesejahteraan psikologis dalam dirinya (Hutapea & Huwae, 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi perawat untuk mempertahankan resiliensi yang tinggi melalui pengembangan keterampilan koping, dukungan sosial, serta penerapan berbagai strategi untuk menjaga kesehatan mental mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui juga bahwa kemampuan adaptasi/fleksibilitas dan efikasi diri adalah aspek resiliensi dengan rata-rata tertinggi. Resiliensi perawat dapat dipertahankan dengan kemampuan mengelola diri yang baik, serta kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi (Editya, Kaburito, Pasaribu, Juniarta, & Harefa, 2021). Tingginya rata-rata aspek kemampuan adaptasi/fleksibilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di IGD memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi perubahan dan situasi yang tidak terduga, serta memiliki fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Kemudian, efikasi diri mencerminkan keyakinan terhadap

kemampuan diri sendiri dan berperan dalam menentukan kualitas kinerja, memengaruhi cara berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta berperilaku (Aryanti & Mulyani, 2021).

Sementara itu, aspek resiliensi terendah pada perawat yang bekerja di rawat inap, IGD, dan ICU RSUD Umar Wirahadikusumah adalah aspek koping. Koping merujuk pada upaya yang dilakukan seseorang, baik secara mental (kognitif) maupun dalam tindakan (perilaku), untuk menghadapi situasi yang dianggap sulit atau melebihi kemampuannya (Lazarus, 1984). Rendahnya aspek koping pada perawat, menunjukkan bahwa perawat mengalami kesulitan dalam mengelola stres serta menghadapi beban kerja yang tinggi dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Rendahnya aspek koping dapat menurunkan kinerja kognitif, emosional, dan perilaku yang pada akhirnya, dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan keperawatan (Bekelepi & Martin, 2022).

SIMPULAN

Kurang dari setengah perawat yang bekerja di rawat inap, IGD, dan ICU memiliki tingkat resiliensi sedang, sementara sebagian lainnya memiliki resiliensi rendah. Aspek resiliensi tertinggi diraih oleh aspek kemampuan adaptasi/fleksibilitas dan efikasi diri, sedangkan aspek resiliensi terendah adalah aspek koping. Temuan ini menegaskan perlunya konseling dan berbagai pelatihan untuk meningkatkan dan memperkuat aspek resiliensi perawat.

SARAN

Dalam upaya meningkatkan aspek koping pada perawat, rumah sakit bersama dengan kepala ruangan dapat menginisiasi *bonding activities*, kegiatan relaksasi, atau rekreasi sederhana di unit kerja, seperti olahraga ringan, meditasi, atau kegiatan sosial bersama yang dapat membantu perawat mengembangkan mekanisme koping yang lebih sehat dan mengurangi stres kerja. Rumah sakit juga dapat menyediakan layanan konseling dan *support group* bagi perawat supaya mereka bisa berbagi pengalaman dan strategi menghadapi stres untuk para perawat. Selain itu, diperlukan studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi resiliensi perawat di rumah sakit.

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, N., Zulfikar, I., & Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 143-149.
- Ang, S. Y., Uthaman, T., Ayre, T. C., Mordiffi, S. Z., Ang, E., & Lopez, V. (2018). Association between demographics and resilience—a cross-sectional study among nurses in Singapore. *International Nursing Review*, 65(3), 459-466.
- Aryanti, R. D., & Mulyani, S. (2021). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Burnout pada Perawat RSUD Kota Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- Astuti, A. K., & Rusmawati, D. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosional dan resiliensi pada mahasiswa tahun pertama Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro di tengah pandemi covid-19. *Jurnal Empati*, 10(5), 328-333.
- Aty, Y. M. V. B., Making, M. A., & Selasa, P. (2022). The Resiliensi Perawat pada Masa Pandemi Covid 19 yang Bertugas Di Rumah Sakit. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(2), 184-192.
- Auralita, A. Y., Sundari, A. R., Susilarini, T., & Sovitriana, R. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kualitas Hidup Perawat Pasien Beresiko Tinggi. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(2), 53-62.
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 21(1), 75.
- Bekelepi, N., & Martin, P. (2022). Experience of violence, coping and support for nurses working in acute psychiatric wards. *South African Journal of Psychiatry*, 28.
- Cooper, A. L., Brown, J. A., & Leslie, G. D. (2021). The impact of organisational values on nurse resilience: A mixed-methods study. *Journal of nursing management*, 29(7), 2074-2083.
- Cooper, A. L., Brown, J. A., Rees, C. S., & Leslie, G. D. (2020). Nurse resilience: A concept analysis. *International journal of mental health nursing*, 29(4), 553-575.
- Cordioli, D. F. C., Cordioli, J. R., Gazetta, C. E., Silva, A. G. D., & Lourenção, L. G. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 1580-1587.
- Digdyani, N., & Kaloeti, D. V. S. (2020). Hubungan antara regulasi diri dan resiliensi dengan kualitas hidup pada perawat rumah sakit swasta x di kota semarang. *Jurnal empati*, 7(3), 1013-1019.
- Editya, A. J., Kaburito, A. J., Pasaribu, D. H., Juniarta, J., & Harefa, L. A. (2021). Resiliency Quotient Perawat Di Rumah Sakit Di Jakarta [Nurses' resilience Quotient in a Jakarta Hospital]. *Nursing Current: Jurnal Keperawatan*, 9(2), 205-213.
- Ghasempour, S., Abbasi, A., Basirinezhad, M. H., Dadgari, A., & Ebrahimi, H. (2024). Relationship between resilience and self-efficacy among Iranian nurses: a cross-sectional study during the post-Corona era. *BMC nursing*, 23(1), 243.
- Gieniusz-Wojczyk, L., Dąbek, J., & Kulik, H. (2021). Risky behaviour among nurses in Poland: An analysis of nurses' physical condition, mental health, and resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1807.
- Gozali, Z. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27-32.
- Hamenda, T. F., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2023). Hubungan Resiliensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat. *Jurnal Ners*, 7(2), 1203-1211.

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>

Resiliensi perawat rawat inap, instalasi gawat darurat, dan *intensive care unit*

- Hunawa, R. D., Jusuf, M. I., & Wunani, F. (2023). Gambaran Beban Kerja Dan Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit Di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ners*, 7(1), 152-157.
- Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 67-79.
- Irawan, E., Tania, M., & Supratin, E. (2023). Gambaran tingkat stres kerja pada perawat di ruang intensive care unit (ICU). *Jurnal Keperawatan BSI*, 11(1), 77-86.
- Kakemam, E., Raeissi, P., Raoofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D. C., & Cleary, M. (2019). Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemporary nurse*, 55(2-3), 237-249.
- Kim, S., Gu, M., & Sok, S. (2022). Relationships between violence experience, resilience, and the nursing performance of emergency room nurses in South Korea. *International journal of environmental research and public health*, 19(5), 2617.
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of nursing management*, 28(7), 1653-1661.
- Layali, I., Ghajar, M., Abedini, E., & Emadian, S. O. (2019). Role of job stressors on quality of life in nurses. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 29(180), 129-133.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Nasution, N. F., Amalia, Y., & Daeng, A. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Terhadap Peningkatan Tekanan Darah Pada Tenaga Kesehatan di Unit Pelayanan Igd, Icu Dan Rawat Inap. *Jurnal Kedokteran Komunitas (Journal of Community Medicine)*, 12(1).
- Nurmaguphita, D., & Farida, N. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Ruang Rawat Inap di RSJ Grhasia Yogyakarta. *JPP (Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang)*, 18(2), 153-159.
- Pakpahan, D. M., Suangga, F., & Utami, R. S. (2024). Hubungan Karakteristik Perawat Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Tanjungpinang. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(1), 10-27.
- Pujiyanto, T. I., Elliya, N. P., & Kusyati, E. (2022). Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Resiliensi Pada Perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 94-103.
- Puspita, L., & Nauli, M. (2021). Perbedaan tingkat stres kerja antara perawat instalasi gawat darurat (IGD) dengan perawat instalasi rawat inap di rumah sakit umum Dr. Pirngadi Medan. *Miracle Journal*, 1(1), 28-32.
- Saefullah, D. S. S. A., Basri, B., & Tarwati, K. (2023). Hubungan antara beban kerja terhadap tingkat stres perawat di ruang rawat inap RSUD Jampangkulon. *Journal of Public Health Innovation*, 3(2), 189-197.
- Sari, S. P., Aryansah, J. E., & Sari, K. (2020). Resiliensi mahasiswa dalam menghadapi pandemi covid 19 dan implikasinya terhadap proses pembelajaran. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 9(1), 17-22.
- Sari, Y. K., Somantri, I., & Yulianita, H. (2023). Resiliensi Perawat Puskesmas Dalam Menghadapi Kondisi Pandemi Covid-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2568-2576.
- Walpita, Y. N., & Arambepola, C. (2022). Assessment of resilience levels among Sri Lankan nurses: Is there room for improvement. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(6), 3238-3249.
- Yan, J., Wu, C., Du, Y., He, S., Shang, L., & Lang, H. (2022). Occupational stress and the quality of life of nurses in infectious disease departments in China: the mediating role of psychological resilience. *Frontiers in Psychology*, 13, 817639.

Dewa Ayu Puspa Wadhanti*, Urip Rahayu, Henny Yulianita

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Dewa Ayu Puspa Wadhanti. *Email: dewa21001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>