

Stres kerja ini merupakan keadaan individu dalam memahami respon fisik dan emosional karena peran pekerjaan mereka dalam suatu organisasi yang terjadi ketika tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan (Shukla & Srivasta, 2016). Robbins (2014) juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi individu dalam menghadapi kendala, tuntutan, atau peluang terhadap pekerjaan yang hasilnya dapat dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting dengan meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja ini juga bisa disebut sebagai respon adaptif terhadap situasi yang menghasilkan tekanan fisik, psikologis, dan/atau perilaku bagi para pekerja yang bisa menyimpang dari fungsi normal (Beehr, 1978; Luthans, 1989). Stres ini bisa menimbulkan dua macam respon, yaitu *distress* dan *eustress*.

Distress merupakan respon negatif individu terhadap stres yang dihadapinya. Sedangkan *eustress* merupakan respon positif individu terhadap stres yang sedang dihadapinya (Seyle, 1976 dalam Musabiq & Karimah, 2018). *Eustress* sendiri bisa diakibatkan karena tidak adanya pekerjaan atau adanya perubahan pekerjaan dari tempat kerja yang lama ke tempat kerja yang baru. Hal tersebut sesuai dengan wawancara awal yang pernah dilakukan pada tenaga kesehatan yang sebelumnya bekerja di Rumah Sakit merasakan stres saat pindah ke daerah pedesaan yang tidak memiliki pekerjaan yang lebih banyak daripada saat berada di Rumah Sakit sebelumnya (L, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Untuk *distress* juga memiliki banyak penyebab, misalnya seperti beban kerja yang berat dan bertambah, serta tidak sesuai dengan tenaga kesehatan bisa menjadi pemicu

terjadinya stres (Handayani, et al., 2020; Poulin, et al., 2021; Purwaningsih & Darma, 2021).

Kondisi stres kerja ini dapat berdampak pada kinerja tenaga kesehatan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hakman, et al (2021), tenaga kesehatan dengan stres yang ringan cenderung dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Stres yang bisa dikendalikan tersebut membuat karyawan lebih bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, karena mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi. Sebaliknya, stres yang berlebihan dapat mengganggu pekerjaan dan dapat menurunkan intensitas kerja (Hakman et al., 2021).

Pada wawancara awal yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan yang berada di desa dan pernah bekerja di kota sebelumnya yang mengatakan bahwa stres kerja lebih sering dialami saat bekerja di desa. Permasalahan tersebut dapat dikarenakan fasilitas dalam pelayanan kesehatan masih kurang, akses menuju desa yang kurang memadai, dan kurangnya teman untuk berdiskusi saat ada penanganan serius (S. Handayani, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Fasilitas yang kurang tersebut dan karena adanya keterbatasan akses menuju desa tersebut mempersulit pemerintah untuk membangun pelayanan kesehatan dengan pelatihan kerja yang spesifik dan fleksibel. Karena dengan pelayanan kesehatan di pedesaan dengan pelatihan kerja yang spesifik dan fleksibel dapat mendukung kesejahteraan psikologis dalam kesiapan kasus berkelanjutan masa depan yang krisis (Tham et al., 2022).

Pada penelitian yang dilakukan di Kabupaten Konowe Kepulauan terhadap perawat pada tahun 2017 menunjukkan bahwa 17 perawat dengan stres berat dari total 83 partisipan penelitian (Jundillah et al., 2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasbi, et al. (2019) di Kabupaten Bulukumba terdapat 43,2% perawat yang mengalami stress sedang dan sisanya mengalami stress ringan. *Stressor* yang dialami oleh para perawat tersebut berbagai macam seperti kurangnya fasilitas atau jarak tempuh menuju tempat kerja, seperti puskesmas. Pada perawat yang berada di Kabupaten Konowe diakibatkan oleh beban kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang tidak baik, serta kejenuhan dalam bekerja (Jundillah, et al., 2017).

Stres kerja ini bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan. Dampak negatif yang dapat terjadi antara lain kelelahan, depresi, kecemasan, gangguan tidur, peningkatan risiko kecelakaan kerja, dan penurunan kinerja (Shanafelt, et al., 2016). Hal ini sesuai juga dengan hasil wawancara awal pada tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa dengan adanya stres kerja ini bisa menyebabkan gangguan tidur pada individu selama beberapa hari (S. Handayani, komunikasi personal, Januari 11, 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Tsutsumi, et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan risiko terkena serangan jantung pada tenaga kesehatan. Studi lain juga menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat berhubungan dengan risiko depresi, kecemasan, dan kelelahan pada tenaga kesehatan (Aiken, et al., 2013).

Stres kerja ini harus bisa ditangani oleh tenaga kesehatan agar tidak mengganggu performa kerjanya. Tenaga kesehatan harus bisa mengetahui bagaimana cara untuk mengenali dan mencegah stresnya nanti. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan *resilience*. Pada penelitian yang dilakukan Pragholapati (2020) stres kerja dan *resilience* memiliki hubungan yang signifikan, walaupun dalam rentang asosiasi hubungan yang lemah. Hal tersebut dikarenakan adanya persepsi sebagai faktor yang memengaruhi bagaimana stres kerja tersebut terjadi (Pragholapati, 2020). Persepsi merupakan respon negatif dari perasaan yang diterima oleh individu dari lingkungan tempat ia bekerja, selain itu juga stres kerja yang dialami oleh individu ini akan berbeda karena ada beberapa individu yang menjadikan stres kerja tersebut sebagai motivasi dalam bekerja (Pragholapati, 2020).

Persepsi sebagai respon ini nantinya dapat memengaruhi bagaimana level *resilience* individu terhadap stres yang mereka hadapi. Seperti penelitian yang ditemukan oleh Lee, et al. (2018) persepsi yang positif dapat meningkatkan level *resilience* pada perawat yang bekerja di rumah sakit, hal tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Peters, et al. (2016) terhadap mahasiswa kedokteran di Amerika Serikat. Sebaliknya, pada individu dengan persepsi yang negatif terhadap stres akan memiliki level *resilience* yang lebih rendah.

Hal tersebut juga tentu bisa di moderator oleh beberapa kondisi dan kebiasaan seperti persepsi individu terhadap keadaan, pengalaman masa lalu,

dukungan sosial, dan perbedaan individu (Ivancevich & Matteson, dalam Praghlapati, 2020). Menurut Terry, et al. (2020) *resilience* dapat berperan dalam menjaga kesehatan mental tenaga kesehatan tempat kerja. Dalam pelatihan MSCR (*Mindfulness Self-Care and Resiliency*) yang dilakukan oleh Terry, et al. (2020) untuk meningkatkan *resilience* didapatkan hasil pada sebagian partisipan mengaku bahwa dengan adanya MSCR ini dapat membantu mereka untuk menjaga kesehatan mentalnya dalam melakukan pekerjaan.

Resilience sendiri merupakan kualitas dalam diri seseorang yang memungkinkan untuk mengatasi kesulitan dan bangkit dari kegagalan (Connor & Davidson, 2003). *Resilience* juga bisa dikatakan sebagai ukuran untuk melihat kemampuan mengatasi stres yang berhasil (Connor & Davidson, 2003). Karena dalam *resilience* melibatkan perilaku, pikiran, dan tindakan individu dalam menghadapi *stressor* (Setyowati, et al., 2022).

Resilience ini juga bisa memberikan dampak pada individu untuk memiliki kemampuan dalam mengatasi stres yang ia hadapi, dapat bersikap realistis dan optimis dalam menghadapi masalah, serta mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka dengan nyaman (Reivich, 2002). *Resilience* ini akan memiliki kualitas yang berbeda dalam setiap individu, yang dapat ditentukan oleh tingkat usia, tingkat perkembangan, intensitas seseorang dalam menghadapi situasi yang menyenangkan, dan besar dukungan sosial yang diterima individu untuk membentuk *resilience* tersebut (Grothberg, dalam Praghlapati, 2020). Untuk itu, *resilience* ini bisa diidentifikasi dengan dua syarat yaitu seberapa banyak ancaman

dengan risiko tinggi yang diterima individu, dan kualitas adaptasi dalam menghadapi masalah individu yang baik (Masten & Coatswert dalam Pragholapati, 2020).

Tenaga kesehatan di desa bisa menjadi tantangan tersendiri, terutama jika mereka terus menerus dihadapkan pada kondisi kesehatan yang serius dan merespons keadaan darurat yang memerlukan tindakan cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Afzali, et al. (2017) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang berada di lingkungan yang penuh tekanan dan risiko, memiliki risiko yang lebih tinggi untuk mengalami stres kerja. Namun, dengan adanya *resilience* dapat mengurangi risiko stres kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh *resilience* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di desa menjadi penting karena belum ada penelitian sebelumnya yang berada di desa. Selain itu juga untuk membantu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental tenaga kesehatan yang berada di desa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, didapatkan rumusan masalah, yaitu “Bagaimana pengaruh *resilience* terhadap stres kerja tenaga kesehatan di desa?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah untuk melihat pengaruh *resilience* terhadap stres kerja tenaga kesehatan di desa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi, serta dapat bermanfaat terhadap penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat bagi tenaga kesehatan di desa itu sendiri, agar dapat lebih menyadari stres kerja yang dialami dan dapat mengatasinya. Hasil penelitian ini secara praktis juga dapat bermanfaat bagi masyarakat sehingga lebih mengetahui kondisi tenaga kesehatan yang ada di desa, sehingga dapat bekerja sama dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan bersama tenaga kesehatan.