



Job Stress Perawat Wanita Pada Rumah Sakit : Systematic Literature Review

Farah Chalida Hanoum, Mohamad Rizan, Raka Pria Anugrah

chalidafarah@gmail.com

Abstract *Job stress is the pressure that employees receive on their work, both psychologically and physically. One of the professions that can cause job stress is a hospital nurse, where the stress factor in this profession can seriously affect nurse performance. The purpose of this research is to examine what factors cause job stress for female nurses in private hospitals. Systematic Literature Review (SLR) was used in this study with the help of the VOS Viewer to visualize the data. The results of a relevant research review found four main factors that tend to be strong causes of job stress in female nurses, including age, workload, gender and work environment. Analysis of the results of the visualization of the vos viewer above shows that there is a strong and interrelated influence between turnover intention and service quality, job satisfaction, work balance which have an impact and play a role in forming turnover intention. Turnover intention is known to influence job satisfaction, both in terms of work balance, stress levels, and flexible work arrangements.*

Keywords: *Job stress, female nurse*

Abstrak *Job stress adalah tekanan yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik secara psikologis maupun fisik. Salah satu profesi yang mampu menimbulkan Job stress adalah perawat rumah sakit, dimana faktor stres dalam profesi ini mampu mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisa faktor apa yang menyebabkan Job stress perawat wanita pada rumah sakit swasta. Systematic Literature Review (SLR) digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan VOS Viewer untuk menvisualisasikan data. Hasil review penelitian relevan ditemukan empat faktor utama yang cenderung kuat menyebabkan Job stress pada perawat wanita antara lain, usia/umur pekerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang buruk. Analisa hasil visualisasi vos viewer diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan saling berhubungan antara turnover intention dengan kualitas pelayanan, kepuasan kerja, keseimbangan kerja yang berdampak dan berperan dalam membentuk turnover intention. turnover intention diketahui saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik itu dalam aspek keseimbangan kerja, tingkat stress, dan juga pengaturan kerja yang fleksibel.*

Kata Kunci: *Job stress, perawat wanita*

PENDAHULUAN

Fasilitas kesehatan masyarakat yang sangat populer adalah rumah sakit. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit merupakan parameter keberhasilan fungsi medis dari rumah sakit itu sendiri. Dalam hal pencapaian kualitas ini, sangat erat kaitannya dengan bentuk pelayanan medis khusus dan terbaik yang dipersembahkan oleh rumah sakit kepada masyarakat. Ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap capain pelayanan medis rumah sakit yang berkualitas yaitu: pemenuhan fasilitas penunjang dan adanya peralatan medik yang mumpuni. Namun demikian, dalam pelayanan medis aspek utama yang tidak boleh dilupakan adalah sumberdaya manusia (Nur'aini, 2012).

Salah satu sumber daya manusia rumah sakit yang memiliki peran penting adalah perawat. Salah satu profesi yang menyebabkan stres adalah perawat rumah sakit, dan stres dalam profesi ini dapat sangat mempengaruhi kinerja seorang perawat. ((Almalki, 2012)

Najimietal., 2012). Di Indonesia, yang banyak berprosesi sebagai perawat adalah wanita. Adapun perawat dalam pandagan Lenny (2013) adalah pegawai mayoritas di rumah sakit jumlahnya dapat mencapai 60-70% (Lenny, 2013).

Seorang wanita yang sudah berkeluarga yang berprofesi sebagai perawat mempunyai peran ganda, yaitu di ranah domestik sebagai ibu dan istri, serta di ranah publik sebagai pekerja di rumah sakit. Peran dan tanggung jawab perawat wanita akan lebih berat jika sudah menikah serta mempunyai anak daripada yang belum menikah. Dalam 3 (tiga) penelitian disebutkan bahwa 65% wanita karir atau pekerja di Amerika mempunyai masa depan lebih buruk. (Carlier et al., 2012; Sandoval-Reyes et al., 2021) Hal ini dikarenakan akibat stress yang adanya konflik dalam pekerjaan mereka.(Kismono, 2011) Pada akhirnya, kondisi *work family conflict* dialami oleh mereka yang menjadi pekerja, ibu serta istri..(Asghar et al., 2018; Fairbrother & Warn, 2003; James, 2014)

Seorang perawat wanita dalam menyelesaikan tugasnya terdapat gangguan yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam dirinya, merasa bahwa bekerja dengan meninggalkan keluarga adalah hal yang tidak membahagiakan, kondisi tempat kerja yang tidak nyaman, beban pekerjaan dan waktu yang terbatas membuat mereka semakin.(Badawy et al., 2018; Guzeller & Celiker, 2019) Sehingga, kinerja wanita tersebut terhambat oleh konflik pekerjaan dan keluarga ini (Wulang, 2013(Noor, 2011)). Dalam pandangan Lasima (Kalendesang, Bidjuni dan Malara, 2017) sumber potensional yang dapat memunculkan stress kerja pada perawat beban kerja yang berlebihan.(Long et al., 2012)

Tidak hanya perawat yang selalu siap menghadapi pasien, tetapi situasi kerja dan beban kerja yang membuat perawat mengalami stres stres (Nur'aini, 2012(Permarupan et al., 2020)). Stres keperawatan adalah masalah global yang sedang berlangsung. (JH Lee et al., 2019; Yu & Kang, 2016). 4.444 perawat ditemukan mengalami tingkat stres yang tinggi ((Bjärnroft et al., 2020) Butterworth, Carson, Jeacock, White & Clements, dalam Revalicha, 2013). Stres pengasuh di tempat kerja mengurangi kepuasan kerja (Blegen, Revalicha, 2013), meningkatkan ketidakpuasan psikologis dan fisik (Hillhouse & Adler, Revalicha, 2013), dan meningkatkan ketidakhadiran (Borda & Norman,). Revalicha, 2013).

Penelitian ini berfokus pada topik perawat, keperawatan rentan terhadap stres, hal ini disebabkan sifat pekerjaan perawat untuk dapat merawat pasien dengan cepat dan tepat (JC Lee et al., 2016; Luo et al., 2010). Situasi dimana pasien sering berada dalam kondisi kritis dan risiko pasien terpapar penyakit dapat menjadi salah satu stressor bagi perawat (Bagley et al., 2018). Ambiguitas hubungan dan peran kerja yang tidak baik antara rekan kerja,

bawahan dan atasan (BarckHolst et al., 2017, 2021) dengan waktu kontak pasien terlama adalah 24 jam (Pitaloka, 2010).

Dengan tata peranan shift yang ada, perawat yang telah berumah tangga juga bisa mengalami kontra batin, karena harus mengurus keluarga dan tetap harus efektif melayani orang sakit secara profesional, yang menjadikan tanggungan mereka (Capron, 2014). Kelelahan pada kedua peran tersebut dapat menyebabkan peranan, jika kelahirannya melantas menerus, akan berperan bagian alasan pecahnya voltase peranan.

Job stress merupakan beban kerja yang melampaui batas, perasaan menemui kesulitan, dan stres secara emosi sehingga mengganggu kinerja pribadi (Robbins, 200). Jika hal tersebut terus berlanjut, keadaan mental perawat akan memburuk, depresi dan situasi ini dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Job stress dapat membuat perawat mudah tersinggung, bermusuhan, dan mudah lelah. Sering dan banyaknya situasi kerja dan tuntutan yang berbeda yang dialami oleh perawat wanita bisa menjadi sumber stres yang potensial.

KAJIAN TEORI

Job stress (Job stress)

Stres merupakan reaksi penyesuaian diri pribadi atas rangsangan yang meletakkan tuntutan psikis dan fisik secara melebihi batas (Moorhead dan Griffin, 2013). Sedangkan *Job stress* didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi suatu pekerjaan.(Gribben & Semple, 2021; Long & Perumal, 2014). *Job stress* merupakan suatu keadaan tegang yang menyebabkan adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikis, sehingga mampu memberi pengaruh terhadap emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang pegawai. *Job stress* yang berlebihan bisa berdampak negatif yaitu mampu mengancam kemampuan seseorang dalam menyikapi lingkungan kerja ((Munro, 2015; Oosthuizen et al., 2016)Mangkunegara, 2013).

Job stress diartikan juga sebagai respons emosional dan fisik yang negative, terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumberdaya, atau kebutuhan karyawan (Bhatti et all., 2016). *Job stress* adalah respon pribadi sebagai bentuk reaksi penyesuaian diri terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari intern maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai sebuah peluang dan juga sekaligus ancaman (Nur, 2013(Akanji, 2012; Romeo et al., 2020)).

Tantra dan Larasat, (2015) mendefinisikan secara umum penyebab munculnya stres berasal dari intrinsik pekerjaan, meliputi lingkungan fisik seperti kebisingan, getaran dan kebersihan, (Bell et al., 2012) sedangkan pada tuntutan tugas mencakup jadwal kerja shift

khusunya kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit memakai aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan atas risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran serta dalam organisasi, sedangkan jenis kelamin juga memiliki dampak terhadap tingkat stress pada tenaga perawat. Berdasarkan studi literatur dan pengamatan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa wanita memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini dikarenakan dalam bekerja Wanita lebih banyak menggunakan perasaan, sedangkan pria dalam bekerja menggunakan akal dan pikiran. Kemudian berdasarkan studi literatur dan pengamatan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa usia memiliki dampak terkait tingkat stress pada tenaga kesehatan. Umumnya tingkat stress yang disebabkan oleh faktor usia terjadi pada masa dewasa dibandingkan dengan masa usia lansia. Pada usia dewasa, tenaga kesehatan baru mulai terjun ke dunia pekerjaan. Sehingga akan menemukan hal-hal yang baru terkait dunia pekerjaan baik di puskesmas ataupun di rumah sakit. Sehingga pada usia dewasa, tenaga kesehatan masih perlu adaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan menampung berbagai pengalaman yang ada di dunia kesehatan. Berbeda halnya dengan usia lansia yang memiliki banyak pengalaman dalam dunia pekerjaan medis, sehingga tingkat stress yang dialami oleh usia lansia lebih kecil dibandingkan dengan usia dewasa (García-Sierra et al., 2016; Nazir et al., 2011).

Kesimpulan dari paparan di atas bahwa Job stress merupakan situasi dimana pegawai mengalami gangguan psikologis maupun fisik ketika menghadapi suatu persoalan atau pekerjaan yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan. Berdasarkan pengamatan karakteristik individu juga dapat mempengaruhi stres kerja pada tenaga perawat, hal itu dapat di lihat dari ketika tenaga perawat mengalami masalah pribadi pada kemampuan atau kompetensi perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan sistematis literatur review sebagai landasan dasar untuk mempermudah peneliti agar dapat mengulas dan mengidentifikasi artikel ilmiah secara sistematis dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan dengan bantuan VOS viewer. Vos's viewer adalah aplikasi untuk membentuk peta berdasarkan dengan data jaringan dan untuk menvisualisasikan dan menjelajahi hasil dari pemetaan ini. Penggunaan vosviewer setelah melakukan pengelompokan terdapat 3 tampilan dari visualisasi yaitu network, overlay, dan density visualization (Maurina & Gessy, 2021). Sumber data yang diambil dalam penelitian adalah data sekunder yang didapat melalui penelusuran literatur yang relevan dengan tema penelitian. Penelitian ini mengungkapkan terdapat 11 artikel yang telah

diseleksi dari 50 artikel yang relevan dengan topik yang dibahas. Selanjutnya analisis hasil temuan disajikan secara kualitatif deskriptif.

A. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

- 1. Jenis Studi** Jenis penelitian yang digunakan dalam penulusuran ilmiah ini adalah studi analisis korelasi, analisis komparasi, kualitatif studi.
- 2. Jenis intervensi** Intervensi utama yang ditelaah pada penulusuran ilmiah ini terkait variabel *Job stress*.
- 3. Hasil Pengukuran** *Outcome* yang diukur dalam penulusuran ilmiah ini adalah kajian *Job stress*.

4. Strategi pencarian literatur

Keyword yang dipilih dan digunakan dalam penulusuran artikel publikasi di Scopus, Crosreffe, Proquest dan Google yaitu; etika Profesi. Kriteria inklusi dan eksklusi digunakan untuk menganalisis artikel jurnal yang relevan. Dalam literature review, penulis memakai literatur yang terbit 10 tahun terakhir yaitu dari 2010-2021 yang dapat diakses keseluruhan teksnya dalam format pdf dan scholarly (peer reviewed journals).

Artikel jurnal yang di review adalah berbahasa Inggris yang sudah sesuai dengan kriteria inklusi dan terdapat tema Job stress pada perawat kemudian dilakukan review. Kriteria jurnal yang terpilih untuk review adalah jurnal yang didalamnya terdapat tema Job stress pada perawat.

5. Sintesis data

Sintesis pada review artikel ini memakai metode narasi dengan cara mengelompokkan data hasil pemilihan yang homogen dan relevan dengan hasil pengukuran dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Artikel jurnal yang relevan dengan kriteria yang diterima selanjutnya digabungkan dan dibuat rangkuman jurnal meliputi nama peneliti, tahun publish, negara penelitian, judul penelitian, metode dan temuan. Rangkuman artikel jurnal tersebut dimasukan tabel dan disajikan secara urut sesuai alphabet serta tahun kapan jurnal tersebut terbit. Untuk lebih memperjelas analisis abstrak dan full text, harus membaca dan mencermati jurnal. Berdasar rangkuman jurnal kemudian dilakukan analisis terhadap isi yang ada pada bagian tujuan penelitian serta hasil penelitian. Sedangkan analisis menggunakan adalah analisis isi tentang pembahasan jurnal, selanjutnya melakukan koding terhadap jurnal yang direview Data Job stress dan work life

yang sudah terkumpul kemudian dicari persamaan dan perbedaannya lalu dibahas untuk menarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

Strategi Penelusuran Job stress dan work life

Kriteria Seleksi (*Selection criteria*) diperoleh dengan menentukan 2 kriteria seperti berikut:

Inclusion Criteria:

1. Memiliki konsep tentang Job stress dan work life
2. Jangkauan untuk subyek perawat wanita
3. Terdapat dimensi/indikator variable yang sesuai
4. Batas masa : untuk Jurnal 10 tahun terakhir

Exclusion Criteria:

1. Tidak sesuai dengan konsep tentang Job stress dan work life
2. Jangkauan untuk subyek di luar perawat wanita
3. Tidak sesuai dengan masa 10 tahun terakhir

Finding Keywords:

Kata kunci menggunakan “Job stress” and “work life”

Database

1. Google scholar& Search
2. Scopus / EBSCO
3. Pubmed

Strategi Penelusuran Jurnal

Berdasarkan hasil penelusuran di Google Scholar, Ebsco dan Pubmed dengan kata kunci Work Stress dan work life, peneliti menemukan 110 jurnal yang sesuai dengan kata kunci tersebut. Sebanyak 80 jurnal dari jurnal yang ditemukan sesuai kata kunci pencarian tersebut kemudian dilakukan skrining, 30 jurnal dieksklusi karena tidak tersedia artikel *full text*. Asesment kelayakan terhadap 50 jurnal *full text* dilakukan, jurnal yang duplikasi dan tidak sesuai kriteria inklusi dilakukan eksklusi, sehingga didapatkan 11 jurnal *full text* yang dilakukan review.

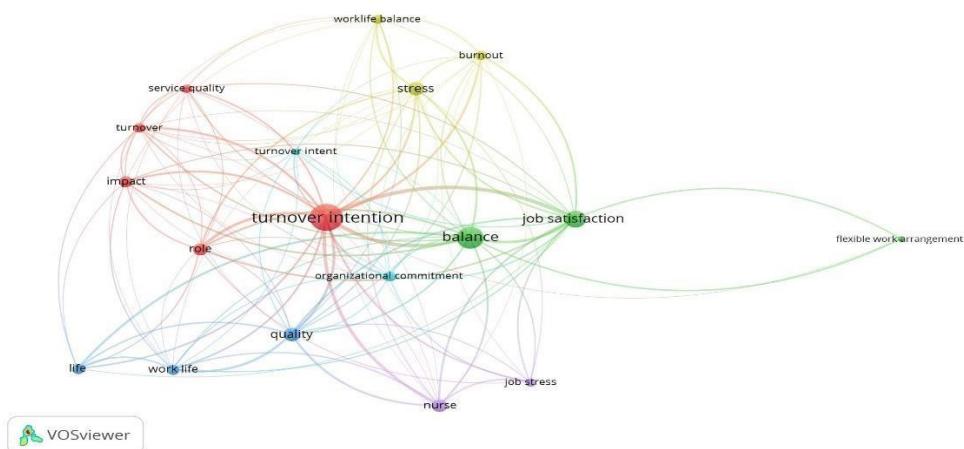
Berdasarkan penelusuran Google Scholar, Ebsco, dan Pubmed untuk kata kunci woks stress, ditemukan 110 jurnal yang cocok dengan kata kunci tersebut. Sebanyak 80 review dari artikel yang ditemukan dengan kata kunci pencarian selanjutnya disortir

kembali, 30 review dibuang karena tidak memiliki artikel full-text. Penilaian kelayakan dari 50 ulasan teks lengkap dilakukan, ulasan yang tidak memenuhi kriteria inklusi dikeluarkan, sehingga diperoleh 11 ulasan teks lengkap untuk ditinjau.

Visualisasi Hasil Penelusuran Artikel Sesuai Keywords

Hasil berikut diperoleh dari database yang telah ditelusuri secara manual, diperoleh data yang berjumlah ratusan. Kemudian dilakukan screening awal secara manual dan juga menggunakan aplikasi reference Manager Mendeley, kemudian data awal dilakukan screening dan review dengan aplikasi Vos Viewer yang membantu penelusuran awal artikel, dan untuk melihat ketepatan serta kesesuaian dengan scope serta pertanyaan penelitian. Berdasar frekuensi kata kunci yang dibahas dalam artikel, visualisasinya seperti berikut:

1. Visualisasi Network

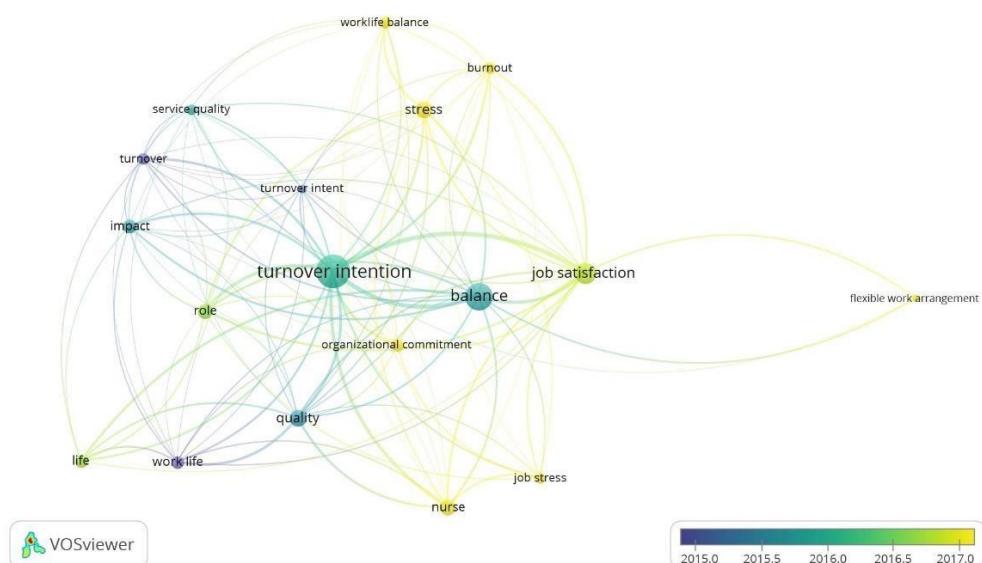


Analisa hasil visualisasi vos viewer diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan saling berkaitan antara turnover intention dengan kualitas pelayanan, kepuasan kerja, keseimbangan kerja yang berdampak dan berperan dalam membentuk turnover intention. turnover intention diketahui saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik itu dalam aspek keseimbangan kerja, tingkat stress, dan juga pengaturan kerja yang fleksibel. Dengan demikian tema hubungan work life balance serta Job stress terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai media intervening pada rumah sakit dianggap urgent dan perlu untuk dilakukan kajian yang lebih mendalam untuk mencari solusi atas kemungkinan pengaruh yang dihasilkan antar variable tersebut.(Hayes et al., 2012)

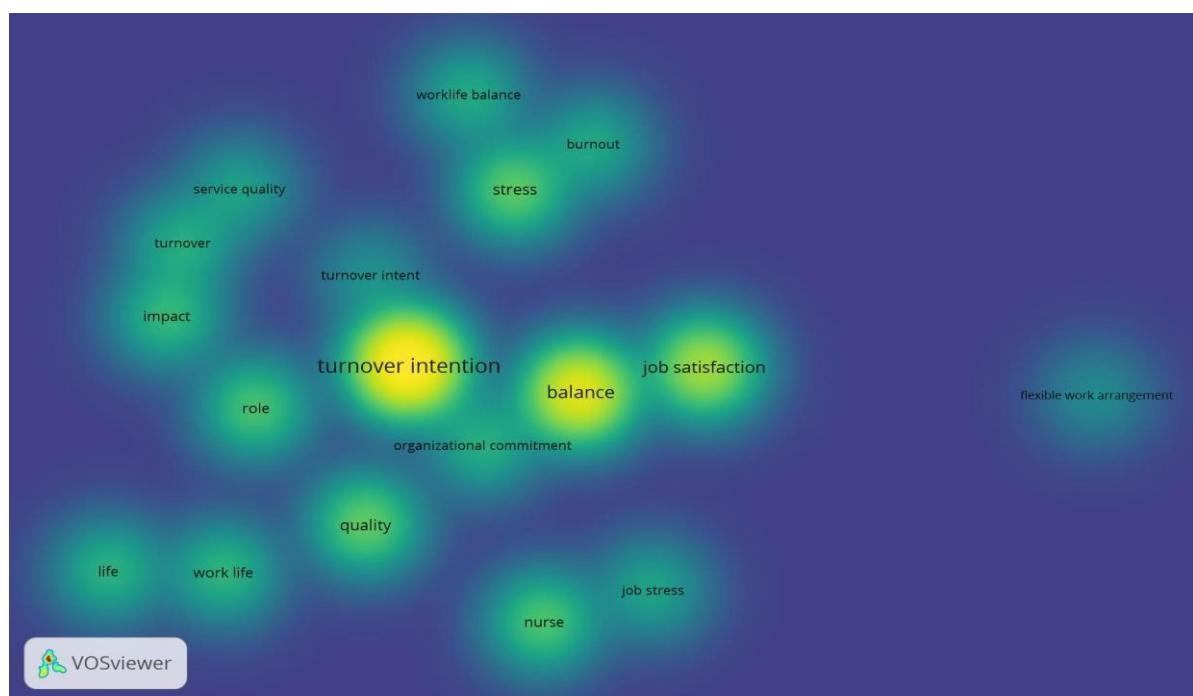
Kajian terhadap work life balance serta Job stress terhadap turnover intention pada perawat wanita ini ini banyak dikaji sejak tahun 2015 hingga 2017 sebagaimana terlihat dalam gambar 1.2 berikut, namun pada tahun 2015 terlihat bahwa kajian lebih berfokus

pada turnover intention baik dari segi dampak, kualitas pelayanan dan juga niat untuk berpindah. Dan baru pada 2017 mulai berkembang fokusnya pada kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beban tekanan pekerjaan, tingkat stress, komitmen organisasi, keseimbangan hidup yang semuanya berkorelasi dengan pengaturan kerja yang fleksibel.

2. Visualisasi Overlay



3. Visualisasi Density



ANALISIS HASIL TEMUAN

Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja (Job stress) Perawat Wanita

Berdasarkan hasil review artikel ditemukan faktor yang cenderung mengakibatkan stress kerja seorang perawat wanita di sebuah rumah sakit, antara lain:

a. Usia/Umur

Perawat dengan usia 40-56 tahun lebih memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, dikarenakan usia yang semakin tua, daripada perawat usia 22-35 tahun, hal ini dikarenakan kondisi fisik dan juga rasa jemu yang sudah mulai ada karena lamanya bekerja dengan situasi yang sama. Sedang usia muda secara fisik masih energik dan belum memiliki beban pikiran yang banyak di luar pekerjaan.

Bertambahnya usia seseorang maka akan semakin beresiko mengalami stress (Zulkifli, 2019). Sehingga dapat disimpulkan jika usia berkaitan erat dengan stres. Semakin berusia seseorang maka akan mengakibatkan organ serta kondisi fisik mudah menurun, sehingga lebih beresiko untuk mengalami stres. Faktor penyebabnya adalah faktor fisiologis yang sudah mengalami penurunan dalam berbagai kemampuan, seperti kecakapan visual berpikir, mengingat dan mendengar. Penyakit atau gangguan yang mungkin ditimbulkan dari faktor fisiologis yaitu stressor yang menimbulkan ketegangan pada tubuh penderita seperti suhu badan sangat dingin/panas, luka, sakit kronis atau nyeri dan bisa diartikan sebagai situasi, komentar atau hal apapun yang penderita anggap sebagai suatu hal negative.

b. Beban Kerja

Kerja berdasarkan shift mampu menyebabkan Job stress karena dianggap menjadi sebuah beban kerja. Durasi kerja shift dengan aturan yang berbeda menjadi masalah tersendiri bagi perawat wanita, shift malam dengan durasi kerja paling lama yaitu 12 jam dan untuk shift lainnya selama 6 jam. Hal tersebut pastinya mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat yang memperoleh jadwal shift malam saat melakukan pelayanan ke pasien. Kerja dengan shift malam harus diberikan perhatian lebih, karena memiliki pengaruh pada keadaan fisiologis dan fisik seseorang. Efek kesehatan yang disebabkan oleh kerja shift malam diantaranya kualitas tidur yang terganggu, rentan terpapar faktor berbahaya di tempat kerja, menyebabkan perubahan fisiologis dan menimbulkan efek negatif pada kesehatan perawat.

Kondisi tubuh manusia secara fisiologis berada pada fungsi maksimal di siang hari, kemudian mulai mengalami penurunan di sore hari, dan akan semakin menurun di malam hari. Sehingga perawat wanita dengan shift malam mengalami penurunan fungsi tubuh di malam hari disertai dengan tuntutan dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Hal tersebut di atas menjadi semakin menjadikan stress bagi perawat wanita, terutama bagi yang sudah berumah tangga. Yang mana harus bisa mengatur diri untuk pekerjaan dan keluarga.

c. Jenis kelamin

Jenis kelamin juga memiliki dampak terhadap tingkat stress pada tenaga perawat, berdasarkan studi literatur dan pengamatan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa wanita memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini dikarenakan dalam bekerja Wanita lebih banyak menggunakan perasaan, sedangkan pria dalam bekerja menggunakan akal dan pikiran

d. Lingkungan Kerja

Tingkat Job stress perawat wanita akan mampu terbaca ketika berinteraksi dengan lingkungan sekitar, merupakan bentuk respon sebagai cara beradaptasi yang dihubungkan dengan perbedaan seseorang atau proses psikis yang diakibatkan oleh faktor dari luar diri, perbuatan, situasi ataupun kesempatan yang meletakkan tuntutan psikis atau fisik individu secara berlebih. Stress kerja perawat wanita adalah bentuk penghayatan akan perasaan tertekan yang dirasakan oleh perawat dalam lingkungan kerjanya, yang diartikan sebagai gejala negatif oleh seorang perawat. Ummu Hany Almasitoh (2011), menyatakan bahwa tingkat stres yang rendah dalam pekerjaan perawat wanita adalah dikarenakan harapan dan pemenuhan kebutuhan pada lingkungan kerja dirasakan baik sehingga mereka merasa diperhatikan, dan jika hal ini terjadi terus-menerus akan menciptakan perasaan nyaman dan kesungguhan dalam bekerja, karena menjadikan perawat lebih termotivasi dan bekerja lebih keras.

Tingkat stress yang rendah akan meningkatkan semangat untuk beraksi, pada kondisi ini respon perawat yang ditunjukkan adalah melakukan tugas dengan lebih serius, lebih sering serta lebih cepat selesai. Oleh karena itu stress kerja dengan tingkat yang rendah dapat meningkatkan kinerja dari perawat. Lingkungan kerja yang nyaman sesuai persepsi perawat itu sendiri yang akan membuatnya merasa nyaman dalam bekerja, sebaliknya ketidaknyamanan kerja akan terasa dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Gesekan dengan sesama rekan kerja, tidak

saling menudkung, saling menjatuhkan hal tersebut merupakan gejala yang tidak baik dalam dunia kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan systematic review dan hasil penelitian relevan ditemukan empat faktor utama yang cenderung kuat menyebabkan Job stress pada perawat wanita antara lain, usia/umur pekerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang buruk. Keempat faktor tersebut

menjadi trend yang dibahas pada penelitian betemakan tentang Job stress. Penelitian ini pastinya memiliki keterbatasan, terkait faktor dari stress kerja yang ditemukan hendaknya pimpinan memperhatikan Job stress yang dialami oleh perawat wanita. Hal ini perlu diperhatikan agar stress kerja tersebut menjadi berkurang, dan perawat wanita bekerja dengan penuh kenyamanan. Tuntutan perawat atas beban kerja harus disesuaikan dengan upah yang diberika. Lingkungan kerja harus mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan.

IMPLIKASI TEORITIK

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritik dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pengetahuan mengenai variabel atau faktor-faktor yang memiliki kontribusi dalam *turnover intention* pada rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* melalui mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam mengembangkan ilmu, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akanji, B. (2012). Realities of work life balance in Nigeria: perceptions of role conflict and coping beliefs. *Business, Management and Education*. <https://www.ceeol.com/search/articledetail?id=154470>
- Almalki, M. J. (2012). *Quality of work life and turnover intention in primary healthcare organisations: A cross-sectional study of registered nurses in Saudi Arabia*. eprints.qut.edu.au. <https://eprints.qut.edu.au/50766>
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The impact of work-family conflict on turnover intentions: the moderating role of perceived family supportive supervisor behavior. In *J Hotel Bus Manage*. researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Asghar-35/publication/326241877_The_Impact_of_Work-Family_Conflict_on_Turnover_Intentions_The_Moderating_Role_of_Perceived_Family_Supportive_Supervisor_Behavior/links/5bf5ff8e4585150b2bc8cb30/The-Impact-of-Work-Family_Conflict_on_Turnover_Intentions_The_Moderating_Role_of_Perceived_Family_Supportive_Supervisor_Behavior.pdf
- Badawy, T. A. El, Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and "organizational commitment"? Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management: An* <https://doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, work-life balance, hardiness, and vocation: A typology of nurses and nursing values in a special sample of English hospital nurses. *Administrative Sciences*. <https://www.mdpi.com/376530>
- Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & ... (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. ... *Social Work*. <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>
- Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & ... (2021). Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. ... *Journal of Social Work*. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171>
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. In *E-Journal of* researchbank.swinburne.edu.au. <https://researchbank.swinburne.edu.au/items/a683eb5cfef5-463a-84a2-6e01fa90260c/1/PDF%28Published%29.pdf>
- Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & ... (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of* <https://www.mdpi.com/647744>
- Capron, R. A. (2014). *The role that mentors play in women's work life balance*. search.proquest.com. <https://search.proquest.com/openview/91c8021db5048430442d49128ea2ceab/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750>

- Carlier, S. I., Llorente, C. L., & Grau, M. G. (2012). Comparing work-life balance in Spanish and Latin-American countries. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/03090591211204751>
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & ... (2016). Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *Journal of Nursing Research*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: an integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1462388920301678>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and* <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., & ... (2012). Nurse turnover: a literature review—an update. *International Journal of Nursing Research*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748911003798>
- James, A. (2014). Work-life “balance”, recession and the gendered limits to learning and innovation (or, why it pays employers to care). *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12037>
- Kismono, G. (2011). *The relationships between job embeddedness, work-family conflict, and the impact of gender on turnover intention: evidence from the Indonesian banking industry*. espace.curtin.edu.au. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/2256>
- Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563215301060>
- Lee, J. H., Hwang, J., & Lee, K. S. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*. <https://content.iospress.com/articles/work/wor182843>
- Long, C. S., Ajagbe, A. M., Nor, K. M., & ... (2012). The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Basic and Applied Psychology*. <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/4925/>
- Long, C. S., & Perumal, P. (2014). EXAMINING THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION. In *International Journal of Business & Society*. ijbs.unimas.my. <http://www.ijbs.unimas.my/repository/pdf/Vol15No1paper7.pdf>

- Luo, Y., He, G. P., Zhou, J. W., & Luo, Y. (2010). Factors impacting compliance with standard precautions in nursing, China. In *International Journal of Infectious Diseases*. Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1201971210025014>
- Munro, Z. (2015). *Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/43178171.pdf>
- Nazir, U., Qureshi, T. M., Shafaat, T., & ... (2011). Office harassment: A negative influence on quality of work life. *African Journal of* <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/56595D614667>
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. In *International journal of business and social science*. ijbssnet.com. [http://ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._11_\[Special_IssueJune_2011\]/34.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._11_[Special_IssueJune_2011]/34.pdf)
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/151750>
- Permarupan, P. Y., Mamun, A. Al, Samy, N. K., Saufi, R. A., & ... (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/609726>
- Romeo, M., Yépes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in Special Employment Centers: The moderation effect of organizational In *Frontiers in Psychology*. frontiersin.org. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & ... (2021). Remote Work, Job stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of* <https://www.mdpi.com/1174442>
- Yu, M., & Kang, K. J. (2016). Factors affecting turnover intention for new graduate nurses in three transition periods for job and work environment satisfaction. *The Journal of Continuing Education in* <https://doi.org/10.3928/00220124-20160218-08>