ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9309

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT NAILI DBS KOTA PADANG

Effect of Psychological Capital on Work Stress among Nurses at Naili DBS Hospital, Padang City

Aditya Briliant Ananta & Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
briliantaditya5@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 1, 2026	Feb 23, 2026	Mar 8, 2026	Mar 13, 2026

Abstract

Although nurses play an important role in providing professional healthcare services, work situations characterized by high pressure, heavy workloads, demands of responsibility, and emotional strain in nursing care have the potential to cause job stress. In this context, psychological capital is regarded as a positive psychological resource that can help nurses cope with work pressure. This study aimed to determine the effect of psychological capital on nurses' job stress at Naili DBS Hospital, Padang City. This study employed a quantitative approach with a simple linear regression design. The study population included all nurses at Naili DBS Hospital, Padang City, with a sample of 97 nurses selected through the total sampling technique. Data were collected using Likert scales based on the aspects of psychological capital and job stress, and were then analyzed statistically. The results showed that psychological capital had a significant effect on nurses' job stress, with a correlation coefficient (R) of 0.620, a coefficient of

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

determination (R^2) of 0.385, and an F value of 59.41 with a significance of $p < 0.001$, indicating that the research hypothesis was accepted. These findings indicate that psychological capital plays a role in influencing nurses' level of job stress, although there are still other factors, such as social support, work–life balance, and leadership style, that also have the potential to affect job stress. Thus, this study emphasizes the importance of strengthening psychological capital as part of a human resource management strategy in hospitals, while also providing a theoretical contribution to the study of occupational psychology and practical implications for the development of a more supportive work environment for nurses.

Keywords: Job Stress; Psychological Capital; Nurses; Hospital; Occupational Psychology.

Abstrak: Meskipun perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional, situasi kerja yang penuh tekanan, tingginya beban kerja, tuntutan tanggung jawab, dan tekanan emosional dalam asuhan keperawatan berpotensi menimbulkan stres kerja. Dalam konteks tersebut, *psychological capital* dipandang sebagai sumber daya psikologis positif yang dapat membantu perawat menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linear sederhana. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang, dengan sampel sebanyak 97 perawat yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert berdasarkan aspek *psychological capital* dan stres kerja, kemudian dianalisis secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385, serta nilai F sebesar 59,41 dengan signifikansi $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja perawat, meskipun masih terdapat faktor lain, seperti dukungan sosial, *work-life balance*, dan gaya kepemimpinan, yang juga berpotensi memengaruhi stres kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan *psychological capital* sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit, sekaligus memberikan kontribusi teoritis terhadap kajian psikologi kerja dan implikasi praktis bagi pengembangan lingkungan kerja yang lebih suportif bagi perawat.

Kata Kunci: Stres Kerja; *Psychological Capital*; Perawat; Rumah Sakit; Psikologi Kerja.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memegang peran sentral dalam sistem pelayanan kesehatan karena berinteraksi langsung dengan pasien selama proses perawatan berlangsung. Peran ini menuntut perawat untuk tidak hanya menguasai keterampilan klinis, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis dalam menghadapi berbagai kondisi kerja yang dinamis. Tuntutan pelayanan yang berkelanjutan, intensitas interaksi dengan pasien, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien menjadikan profesi perawat sebagai pekerjaan

dengan tingkat tekanan yang tinggi. Selain itu, perawat juga dituntut untuk mampu bekerja secara kolaboratif dengan tenaga kesehatan lain dalam berbagai situasi klinis. Kondisi tersebut menempatkan perawat sebagai komponen penting dalam menjaga mutu dan keberlangsungan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Siswadi et al., 2021; Ridhani & Haiti, 2025).

Tingginya tuntutan kerja menjadikan perawat rentan mengalami stres kerja. Stres kerja dapat muncul akibat beban tugas yang berat, tekanan emosional saat menghadapi pasien dan keluarga pasien, serta keterbatasan sumber daya di lingkungan kerja (Al-Nusair & Alnjadat, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada perawat cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, terutama pada unit dengan intensitas pelayanan yang tinggi (Yim et al., 2017). Studi lain juga melaporkan bahwa hampir separuh perawat mengalami stres kerja dalam kategori sedang hingga tinggi (Werke & Weret, 2023). Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis perawat, serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Zabin et al., 2023).

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi, stres kerja dipahami sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan atau kapasitas adaptasi yang dimiliki. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengganggu keseimbangan emosional dan menurunkan kesejahteraan psikologis individu. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja berimplikasi pada penurunan produktivitas, meningkatnya kelelahan kerja, serta tingginya risiko gangguan kesehatan mental dan fisik (Yudi, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis yang berperan dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja. Pendekatan psikologi industri dan organisasi memberikan landasan dalam memahami sumber tekanan kerja serta upaya pengelolaannya (Putri et al., 2025).

Salah satu sumber daya psikologis yang dinilai penting dalam menghadapi tekanan kerja adalah psychological capital. Psychological capital dipahami sebagai kondisi perkembangan psikologis positif yang berperan dalam mendukung kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kerja secara adaptif (Luthans et al., 2007). Individu dengan psychological capital yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri, pandangan positif, serta kemampuan bertahan dan bangkit dari tekanan yang dihadapi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa psychological capital memiliki hubungan negatif dengan stres kerja, di mana individu dengan tingkat psychological capital yang tinggi cenderung mengalami tingkat

stres yang lebih rendah (Meiliana, 2020). Selain itu, psychological capital juga berkontribusi dalam menjaga stabilitas emosi dan kinerja individu di lingkungan kerja yang menuntut (Tejada & Camino, 2024).

Pada konteks keperawatan, psychological capital menjadi faktor penting mengingat tingginya tuntutan fisik dan psikologis yang dihadapi perawat dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja yang berkelanjutan, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta tuntutan kesiapsiagaan yang tinggi menjadikan perawat rentan mengalami kelelahan dan stres kerja (Ramadhani et al., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat dengan psychological capital yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat stres kerja serta meningkatnya ketahanan psikologis perawat (Esterina et al., 2023). Temuan lain juga menunjukkan bahwa aspek psychological capital berkontribusi dalam menurunkan dampak negatif stres kerja pada tenaga keperawatan (Rizka & Herdiana, 2024).

Fenomena stres kerja juga ditemukan pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang. Berdasarkan wawancara awal, perawat mengungkapkan adanya tekanan kerja berupa beban tugas di luar tanggung jawab utama, kepadatan pasien, serta tuntutan pelayanan yang tinggi dari pasien dan keluarga pasien. Kondisi tersebut menyebabkan perawat harus bekerja dalam ritme yang cepat dan menghadapi tekanan emosional yang cukup besar. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu berpotensi memicu munculnya stres kerja pada perawat (Maghfirah, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tuntutan pelayanan berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja pada perawat (Rahmayana et al., 2022).

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas hubungan antara psychological capital dan stres kerja, kajian empiris yang secara khusus menguji pengaruh psychological capital terhadap stres kerja pada perawat di konteks rumah sakit daerah masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi dan beban kerja pada setiap rumah sakit memungkinkan munculnya dinamika stres kerja yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji peran psychological capital dalam memengaruhi stres kerja perawat pada konteks lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh psychological capital terhadap tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan strategi pengelolaan stres kerja berbasis sumber daya psikologis positif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh psychological capital terhadap stres kerja pada perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling total, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil (Goodwin & Goodwin, 2019). Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu psychological capital sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel dependen. Pengukuran stres kerja menggunakan skala oleh Situmorang (2018). Adapun blueprint skala stres kerja berjumlah 32 item yang diantaranya 14 item favorable dan 18 item unfavorable. Pengukuran psychological capital menggunakan skala oleh Agustini (2021) yang mengacu pada aspek psychological capital. Skala ini memiliki 20 aitem, yang dimana keseluruhan aitemnya bersifat favorable.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan penggunaan kuesioner atau angket secara online guna meraih data dengan skala Likert untuk menjawab pernyataan yang tersedia. Pada skala stres kerja terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu sesuai, sangat sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Alternatif jawaban akan diberi bobot 1, 2, 3, dan 4 untuk pernyataan favorable, sedangkan untuk pernyataan unfavorable diberi bobot 4, 3, 2, dan 1. Adapun pada skala psychological capital juga terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu sesuai, sangat sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Alternatif jawaban akan diberi bobot 1, 2, 3, dan 4 untuk pernyataan favorable.

Instrumen dan pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara online kepada seluruh responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang. Kuesioner yang digunakan terdiri dari dua skala, yaitu skala psychological capital dan skala stres kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Validitas merupakan tingkat sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Goodwin & Goodwin, 2019). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi item terhadap skor total mencapai $r > 0{,}30$. Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, pada skala psychological capital yang dikembangkan oleh Agustini (2021) diperoleh nilai validitas berkisar antara 0,445 hingga 0,718. Sementara itu, pada skala

stres kerja yang dikembangkan oleh Situmorang (2018) diperoleh nilai validitas berkisar antara 0,303 hingga 0,582.

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu variabel yang sama (Goodwin & Goodwin, 2019). Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang relatif konsisten ketika digunakan pada kondisi yang serupa. Koefisien reliabilitas umumnya berada pada rentang 0–1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat keandalan yang semakin baik (Azwar, 2014). Pada skala psychological capital diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 (Agustini, 2021) yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel. Selain itu, pada skala stres kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831 (Situmorang, 2018) yang juga menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 27.0 for Windows. Tahapan analisis data meliputi analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum data penelitian, uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, serta uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana guna mengetahui pengaruh psychological capital terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 97 perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang yang berasal dari lima divisi, yaitu rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat (IGD), kamar operasi (OK), dan perinatologi. Seluruh responden diminta untuk mengisi kuesioner penelitian yang terdiri dari skala pengukuran stres kerja dan psychological capital.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Rentang Umur
Laki-laki	24	21-57 tahun
Perempuan	73	
Total	97	

Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas, subjek penelitian terdiri dari 24 perawat laki-laki dan 73 perawat perempuan dengan rentang usia 21–57 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi
Rawat Jalan	24
Rawat Inap	33
IGD	14
OK	18
Perinatologi	8
Total	97

Berdasarkan tabel diatas distribusi responden berdasarkan divisi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 24 perawat berasal dari divisi rawat jalan, 33 perawat dari divisi rawat inap, 14 perawat dari divisi IGD, 18 perawat dari divisi OK, dan 8 perawat dari divisi perinatologi.

Tabel 3. Kriteria Kategorisasi Skala Stres Kerja

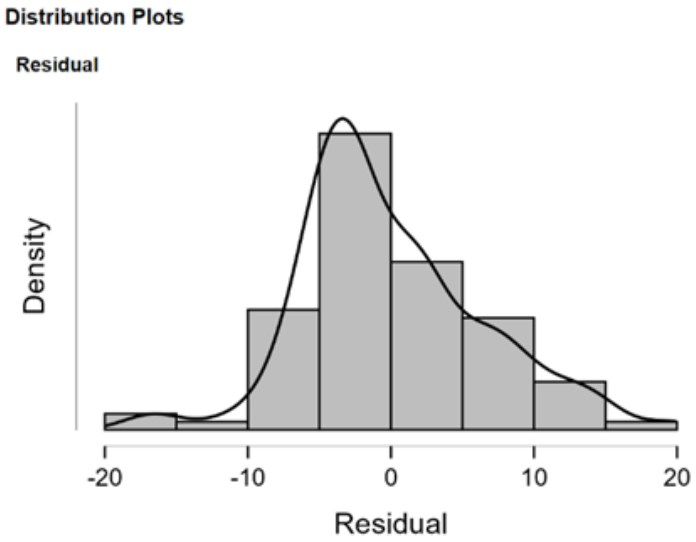
Pedoman	Kategori	Skor	F	%
X < (M – 1SD)	**Rendah**	**X < 64**		**0%**
(M – 1SD) ≤ X < (M + 1SD)	Sedang	64 ≤ X ≤ 96	43	44,3%
X > (M + 1SD)	Tinggi	X ≥ 96	54	55,7%

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat pada variabel stres kerja cenderung tinggi dengan jumlah 54 perawat (55,7%), yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan besar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 4. Kriteria Kategosisasi Skala Psychological Capital

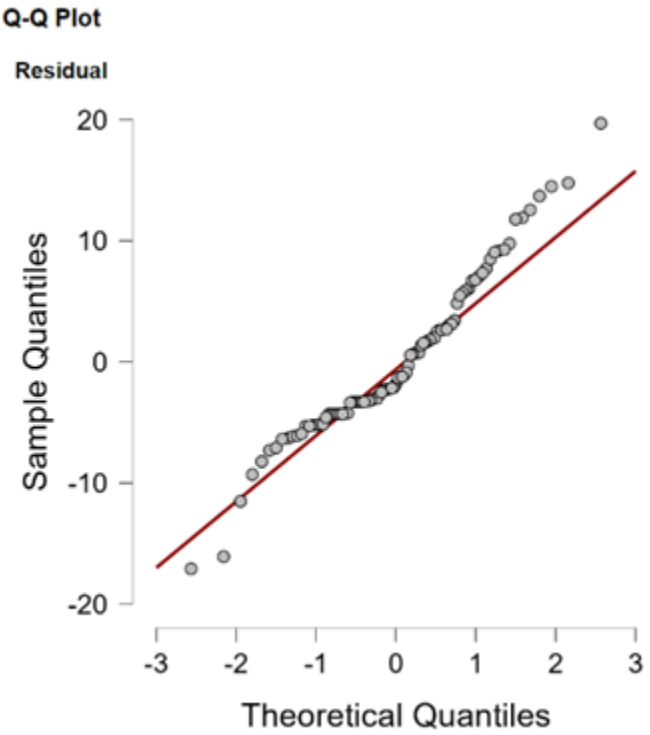
Kategori	Pedoman	Skor	F	%
Rendah	X < (M – 1SD)	X < 40	-	-
Sedang	((M – 1SD) ≤ X < (M + 1SD)	40 ≤ X ≤ 60	66	68 %
Tinggi	X > (M + 1SD)	X ≥ 60	31	32 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada variabel psychological capital mayoritas perawat cenderung sedang dengan jumlah 66 perawat (68%), yang menggambarkan bahwa responden memiliki Psychological Capital yang cukup namun masih berpotensi untuk dikembangkan lebih optimal.



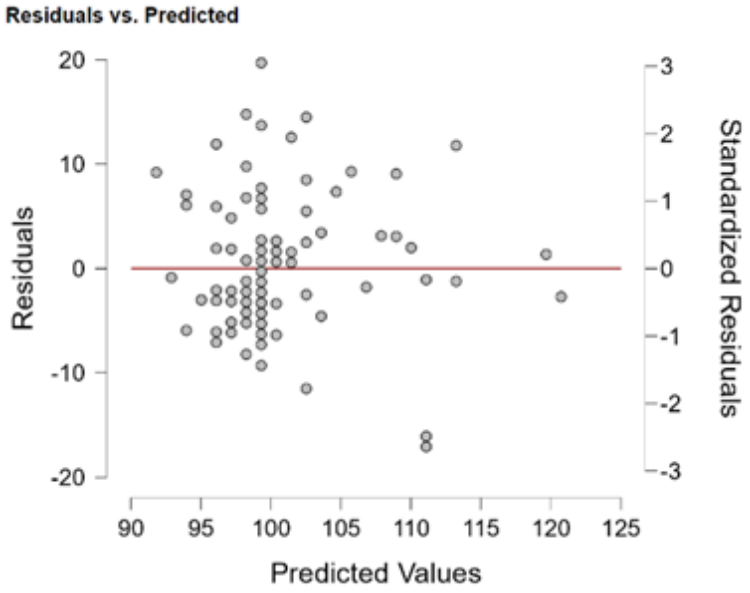
Gambar 1. Histogram Residual Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, histogram residual menunjukkan pola kurva lonceng (bell-shaped curve), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual cenderung normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Q-Q Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, pada Q–Q plot sebagian besar titik residual mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Linearitas

Berdasarkan gambar 3, sebaran titik residual tampak menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan tidak adanya penyimpangan hubungan dan mengindikasikan bahwa hubungan antara psychological capital dan stres kerja bersifat linear.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	2510	1	2510.18	59.41	<.001
	Residual	4014	95	42.25		
	Total	6524	96			

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F = 59,41 dengan signifikansi p < 0,001 (p < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang dan model regresi dinyatakan layak untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	8.244
M_1	0.620	0.385	0.378	6.500

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa psychological capital berkontribusi sebesar 38,5% terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang, sedangkan 61,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	100.454	0.837		120.013	<.001
M_1	(Intercept)	35.047	8.511		4.118	<.001
	PSYCAP	1.071	0.139	0.620	7.708	<.001

Hasil analisis menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat ($p < 0,001$), dengan koefisien regresi terstandarisasi (β) sebesar 0,620 yang menunjukkan pengaruh kuat serta koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 1,071, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah antara psychological capital dan stres kerja. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 mengindikasikan bahwa psychological capital mampu menjelaskan sebesar 38,5% variasi stres kerja, sementara 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Uji signifikansi model melalui uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, yang berarti psychological capital secara keseluruhan mampu memprediksi stres kerja dengan baik. Selain itu, hasil uji koefisien regresi juga menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh psychological capital terhadap stres kerja diterima, dan hipotesis nol (H0) ditolak. Penelitian ini sejalan dengan Sembiring dan Agustin, (2019) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh psychological capital kepada stres kerja. Peran psychological capital relatif kecil terhadap stres

kerja, Dengan demikian, terdapat faktor lain yang tidak diteliti namun berpotensi memberikan pengaruh dalam menjelaskan stres kerja yang dialami perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang, yaitu 54 perawat atau 55,7% mengalami stres kerja pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan kebanyakan perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang mengadapi tuntutan kerja yang besar dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sejalan dengan Sembiring dan Agustin, (2019) yang memperoleh hasil perawat dengan beban kerja berlebihan sehingga menyebabkan perawat merasakan stres kerja.

Stres kerja perawat diawali dengan tingginya beban kerja yang dirasakan seperti jumlah pekerjaan yang melampaui kemampuan fisik, kemahiran dan waktu yang ada. Selain itu, tekanan dari pasien ataupun keluarga pasien juga dapat menyebabkan stres kerja perawat (Prawira et al., 2025). Tingginya beban kerja yang dirasakan membuat perawat merasakan stres kerja, sehingga menyebabkan perawat mengalami kelelahan, kecemasan bahkan kehilangan motivasi untuk bekerja (Saleky et al., 2022)

Sementara itu, temuan pada penelitian ini juga mengindikasikan bahwa mayoritas perawat, yakni sebanyak 66 perawat (68%) memiliki tingkat psychological capital dengan kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan secara umum perawat memiliki sumber daya psikologis seperti self efficacy, hope, optimism dan resilience, yang berperan dalam membantu perawat mengatasi tekanan dan stres kerja, namun tingkat psychological capital yang berada pada kategori sedang juga mengindikasikan bahwa sumber daya psikologis tersebut belum sepenuhnya berkembang secara optimal. Penelitian Zhafira et al., (2019) menunjukkan bahwa tingkat psychological capital pada perawat berada dalam kategori sedang. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Sembiring dan Agustin, (2019) yang menunjukkan psychological capital perawat berada pada kategori tinggi. Subandy dan Jatmika, (2020) menyatakan bahwa untuk menghadapi tekanan kerja yang berlebihan, seseorang membutuhkan faktor internal seperti psychological capital yang secara efektif mengelola stres kerja.

Meskipun psychological capital terbukti berpengaruh terhadap stres kerja, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan sejumlah faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja. Prasetya, (2025) menjelaskan bahwa dukungan sosial dan lingkungan pekerjaan terbukti berpengaruh pada stres kerja pada perawat. Lebih lanjut, dukungan sosial yang kuat dan lingkungan kerja yang suportif mampu menurunkan stres kerja pada perawat (Prasetya, 2025).

Temuan ini diperkuat dengan penelitian Maijefri et al., (2022) yang menjelaskan dukungan sosial berpengaruh terhadap stres pada perawat.

Faktor lain yang berperan penting adalah kecerdesan spiritual. Saleha et al., (2020) menyatakan bahwa kecerdesan spiritual merupakan faktor yang memengaruhi stres kerja pada perawat. Kecerdasan spiritual adalah contoh penting yang menjadi prediktor stres kerja pada perawat, karena bisa membantu perawat untuk pengelolaan tekanan kerja yang adaptif dalam memberi dampak positif pada kinerja perawat Saleha et al., (2020). Senada dengan Caniago et al., (2020) juga menemukan kecerdasan spiritual berkontribusi terhadap stres kerja pada perawat, artinya perawat dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, akan rendah stres kerja yang dirasakannya.

Aspek lain yang dapat memengaruhi stres kerja pada perawat adalah work life balance. Penelitian Yuswandi et al., (2023) menunjukkan bahwa work life balance berperan pada stres kerja perawat. Hal ini dikarenakan individu dengan work life balance yang baik, mampu penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan, kehidupan individu dan keluarga yang kemudian mampu mengendalikan stres kerja perawat secara lebih efektif (Yuswandi et al., 2023). Senada dengan Briliani dan Husna, (2024) mengatakan bahwa work life balance berkontribusi signfikan dalam menurunkan stres kerja pada perawat, dimana keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara nyata berkontribusi terhadap berkurangnya stres kerja perawat.

Penelitian Cahyani dan Kustriyani, (2020) memperoleh hasil gaya kepemimpinan berkontribusi pada stres kerja pada perawat. situasi ini dikarenakan apabila kepala pimpinan menerapkan gaya kepempinan yang demokratis dan partisipatif terbukti mampu menurunkan tingkat stres kerja perawat dibandingkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Senada Pishgooie et al., (2019) juga membuktikan pengaruh gaya kepemipinan terhadap stres kerja perawat, dimana penerapan gaya kepemimpinan tranformasional dan transaksional terbukti menurunkan tingkat stres kerja, sedangkan gaya kepemimpinan laissez-faire justru meningkatkan stres kerja perawat.

Dalam lingkungan pekerjaan di rumah sakit, stres pada perawat merupakan fenomena yang tidak terlepas oleh tuntutan pekerjaan, tekanan emosional, serta tanggung jawab profesional yang besar. Sejalan dengan Melyana et al., (2025) yang menyebutkan bahwa perawat menghadapi resiko stres kerja akibat beban tugas dan tanggung jawab yang besar dalam menjaga keselamatan manusia. psychological capital sendiri terdiri atas self efficacy,

hope, optimism dan resilience secara teoritis dipandang sebagai sumber daya psikologis diri yang bisa mendorong perawat menanggulangi stres kerja. Namun hasil penelitian menunjukkan Psychological Capital tidak berpengaruh dalam menurunkan stres kerja pada perawat. Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan antara potensi sumber daya psikologis yang dimiliki perawat dengan kemampuan aktual dalam mengelola tekanan kerja yang kompleks di lingkungan fasilitas kesehatan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan stres kerja perawat tidak disebabkan oleh faktor tunggal, melainkan hasil interaksi berbagai faktor individual atau situasional. Adapun pada penelitian ini yang memperoleh hasil tidak ada pengaruh Psychological Capital terhadap stres kerja, perlunya faktor lain yang turut berperan seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, work life balance serta gaya kepemimpinan atasan. Oleh karena itu, upaya menurunkan stres kerja perawat tidak cukup hanya dengan meningkatkan psychological capital individu, tetapi juga perlu disertai perbaikan kondisi kerja secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh psychological capital terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 yang menunjukkan hubungan kuat dan searah antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 mengindikasikan bahwa psychological capital mampu menjelaskan 38,5% variasi stres kerja, sedangkan 61,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Temuan deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada tingkat stres kerja kategori tinggi, sementara tingkat psychological capital perawat berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki sumber daya psikologis seperti self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, tingkat tersebut belum sepenuhnya optimal dalam membantu perawat menghadapi tekanan kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit.

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi kerja dan organisasi, khususnya dalam konteks profesi keperawatan. Pertama, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai peran psychological capital sebagai sumber daya psikologis yang berkaitan dengan stres kerja pada tenaga kesehatan. Kedua,

penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai tingkat psychological capital dan stres kerja pada perawat di lingkungan rumah sakit di Indonesia. Ketiga, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun psychological capital berpengaruh terhadap stres kerja, kontribusinya masih terbatas sehingga stres kerja perawat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang bersifat individual maupun situasional

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja perawat, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, work-life balance, kecerdasan spiritual, serta gaya kepemimpinan di tempat kerja. Kedua, penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain penelitian yang lebih luas dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar atau melibatkan beberapa rumah sakit agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Ketiga, penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji intervensi atau program pengembangan psychological capital untuk mengetahui efektivitasnya dalam membantu menurunkan tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, R. (2021). *Hubungan antara psychological capital dengan workplace well being pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. http://repository.uin-suska.ac.id/54006/

Al-Nusair, H., & Alnjadat, R. (2022). Investigation of the experience of immigrant nurses in a diverse cultural setting. *Journal of Nursing Research, 30*(3), e213. https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000488

Azkiati Z, N. Z., Rahman, A. A., & Fahmi, I. (2019). Predict burnout with psychological capital and religious coping. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 5*(2), 140–145. https://doi.org/10.19109/psikis.v5i2.3300

Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.

Bazán Tejada, C. A., & Camino, J. R. (2024). Psychological capital and work stress mediated by authentic leadership and moderated by gender. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education, 2024*(1–2), 177–206. https://doi.org/10.28934/jwee24.12.pp177-206

Briliani, A. T., & Husna, A. N. (2024). Pelatihan Work Life Balance untuk Stres Kerja pada Perawat Wanita. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi), 16*(1), 63–74. https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol16.iss1.art5

Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & Mariyati. (2019). Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ners Widya Husada, 6*(3), 97–102. https://journal.uwhs.ac.id/index.php/jners/article/view/353

Caniago, I. N. K., Marpaung, W., & Mirza, R. (2020). Stres Kerja Ditinjau dari Kecerdasan Spiritual pada Perawat. *Psycho Idea, 18*(1), 82–90. https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i1.5796

Damayanti, R. (2023). Analysis of factors causing nurses stress in emergency room. *Lentora Nursing Journal, 3*(1), 22–30. https://doi.org/10.33860/lnj.v3i1.1679

Esterina, M., Kusuma, P. J., & Saputra, I. J. (2023). Work stress: The effect of psychological capital and quality of work life of sales employees. *Jurnal Sains dan Teknologi, 5*(1), 75–78. https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1333

Goodwin, C. J., & Goodwin, K. A. (2012). *Research in psychology: Methods and design* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM), 6*(2), 127–136. https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307

Maijefri, O., Rizal, A., & Lanasari, L. (2022). Dukungan Sosial Memengaruhi Tingkat Stres Perawat Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Nursing Education & Practice, 1*(4), 117–124. https://doi.org/10.53801/jnep.v1i4.69

Meiliana, M. (2020). Psychological capital dan stres kerja pada karyawan di PT. MN. *Psibernetika, 13*(1), 9–19. https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313

Melyana, D. I., Saparwati, M., & Trimawati. (2025). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Berbudaya Sehat, 3*(1), 34–39. https://doi.org/10.35473/jkbs.v3i1.3522

Pishgooie, A. H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of Nursing Management, 27*(3), 527–534. https://doi.org/10.1111/jonm.12707

Prasetya, C. B. P. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat RSI Sakinah Mojokerto. *Character Jurnal Penelitian Psikologi, 12*(3), 1054–1067. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/73712

Prawira, I. A., Zainal, I., & Mappangile, A. S. (2025). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Beriman Balikpapan. *Identifikasi, 11*(4), 833–842. https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi/article/view/732

Priandita, A. R., & Herdiana, I. (2024). *Literature review: Resiliensi dan stress kerja pada karyawan*. Universitas Airlangga. https://repository.unair.ac.id/133462/

Putri, I. C., Rochmawati, D. H., & Susanto, W. (2025). Hubungan antara Tingkat Stres dengan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Semarang. *Nursing Applied Journal, 3*(3), 128–138. https://doi.org/10.57213/naj.v3i3.840

Rahmayana, M., Rachmah, & Yusuf, M. (2022). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan, 6*(4), 1–6.

Ramadhani, S. A., Suhadi, & Prianti, I. A. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. L.M. Baharuddin, M.Kes

Kabupaten Muna Tahun 2023. *Journal of Health Sciences Leksia (JHSL), 2*(4), 76–87. https://jhsljournal.com/index.php/ojs/article/view/54

Ridhani, M., & Haiti, D. (2025). Profesi Keperawatan dalam Perspektif Hukum dengan Mutu Pelayanan di RSUD Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin. *Jurnal Kolaboratif Sains, 8*(6), 3627–3642. https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7834

Saleha, N., Delfina, R., Nurlaili, Ardiansyah, F., & Nafratilova, M. (2020). Dukungan Sosial dan Kecerdasan Spiritual sebagai Faktor yang Memengaruhi Stres Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *NURSCOPE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan, 6*(2), 57–65. https://doi.org/10.30659/nurscope.6.2.57-65

Sembiring, L. S., & Agustin, M. (2019). The role of psychological capital on job stress of nurses. In *Education innovation and mental health in industrial era 4.0*. https://doi.org/10.1515/9783110679977-004

Siswadi, Y., Radiman, Tupti, Z., & Jufrizen. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22*(1), 17–34. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627

Situmorang, F. H. (2018). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD H. Abdul Manan Simatupang, Kisaran* [Skripsi, Universitas Medan Area]. https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/9868

Subandy, K., & Jatmika, D. (2020). Hubungan psychological capital dengan coping stress pada mahasiswa yang bekerja. *Psibernetika, 13*(2), 68–82. https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i2.2382

Werke, E. B., & Weret, Z. S. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022: A hospital-based cross-sectional study. *Frontiers in Public Health, 11*, Article 1147086. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086

Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research, 11*(1), 6–12. https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002

Yuswandi, Y., Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika, 18*(3), 119–125. https://stikesjayc.id/ejournal/index.php/litkartika/article/view/283

Zabin, L. M., Zaitoun, R. S. A., Sweity, E. M., & de Tantillo, L. (2023). The relationship between job stress and patient safety culture among nurses: A systematic review. *BMC Nursing, 22*, 39. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01198-9