

BAB 6

PEMBAHASAN

A. Dukungan Keluarga (Informasional, Penilaian, Instrumental & Emosional) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Dukungan keluarga perawat di RSUD Wamena menunjukkan sebagian besar responden memiliki dukungan keluarga kategori baik sebanyak 53 responden (52%). Sedangkan 48% lainnya berada pada kategori Cukup dan Kurang. Dukungan keluarga perawat merupakan faktor pendukung yang dapat memberikan motivasi bagi perawat untuk melakukan yang terbaik dalam berkerja.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Becher (2014), dukungan keluarga dan masyarakat memiliki peran penting dalam meningkatkan kepatuhan seseorang, dengan memberikan pengawasan dan motivasi yang diperlukan. Keberadaan keluarga yang tinggal serumah atau berdekatan dengan pasien.

Menurut Kuncoro (2012), dukungan keluarga mencakup beragam elemen seperti komunikasi verbal dan non-verbal, saran, bantuan praktis, serta tingkah laku yang bersifat mendukung, yang datang dari individu-individu yang dekat dengan subjek dalam lingkungan sosialnya. Ini dapat mencakup kehadiran fisik dan aspek-aspek yang memberikan dukungan emosional yang berpengaruh terhadap perilaku individu. Hal ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu jumlah sumber dukungan yang tersedia dan tingkat

kepuasan terhadap dukungan yang diterima. Jumlah sumber dukungan mencerminkan persepsi individu tentang seberapa banyak orang yang dapat diandalkan saat dibutuhkan. Tingkat kepuasan dengan dukungan mencerminkan sejauh mana individu merasa kebutuhannya akan terpenuhi, yang lebih menekankan pada kualitas dukungan.

Terakhir, keluarga dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dari lingkungan individu dan berfungsi sebagai sistem pendukung yang siap memberikan bantuan. Meskipun sebagian besar responden dalam penelitian memiliki dukungan keluarga yang kuat, beberapa masih menghadapi kendala karena keluarga yang sibuk dengan pekerjaan atau adanya anggota keluarga lain yang lebih dominan, sehingga mereka merasa diabaikan oleh anggota keluarga yang lain.

B. *Reinforcement Perawat (Verbal, Gestural, Proximity, Contact, Activity & Token Reinforcement) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir separuh responden memiliki *reinforcement* kategori baik sebanyak 41 responden (40%). Sedangkan 60% lainnya berada pada kategori cukup dan kurang. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden belum merasakan *reinforcement* yang positif dari pihak manajemen rumah sakit dalam hal ini di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. . *Reinforcement* yang positif di tempat kerja selain mengurangi dampak stres perawat juga dapat mempengaruhi efektifitas dan kualitas pelayanan dan secara otomatis mampu meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Hal ini sejalan dengan Rahayu (2015) Efektivitas penghargaan sangat tergantung pada beberapa syarat, seperti memberikan penghargaan segera setelah tindakan atau perilaku terjadi tanpa penundaan, memilih jenis penghargaan yang sesuai dengan perilaku yang dilakukan, menentukan waktu yang tepat, menentukan jumlah penghargaan yang sesuai, memilih jenis penghargaan yang paling sesuai, dan merencanakan jadwal pemberian penghargaan dengan bijak. Ketika pemimpin menerapkan prinsip-prinsip ini, karyawan cenderung mengalami tingkat stres dan tekanan kerja yang lebih rendah, karena mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dengan layak. Hasilnya, karyawan menjadi lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka.

Penguatan, pada dasarnya, mengacu pada peningkatan kekuatan sesuatu yang dianggap belum cukup kuat. Konsep ini sering diterapkan pada perbaikan tingkah laku individu. Dalam konteks pendidikan yang berfokus pada perubahan perilaku, tujuan utamanya adalah menciptakan tingkah laku yang positif dan konsisten, sesuai dengan keperluan kemunculannya. Penguatan adalah respons terhadap tingkah laku yang positif yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku tersebut (Berta, 2012).

C. Stres Kerja Perawat (Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis & Gejala Perilaku) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Dari 102 Responden, sebagian besar responden memiliki stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 46 responden (45%). Selain itu sejumlah 35

responden (34%) memiliki stres kerja dalam kategori sedang. Sedangkan sejumlah 21 responden (21%) memiliki stres kerja dalam kategori tinggi.

Stres pekerjaan adalah situasi yang dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan hal yang mereka sangat inginkan, namun hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins & Judge, 2008). Sementara menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014), stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, mental, dan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berdampak pada kesulitan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya, termasuk lingkungan kerja dan di luar pekerjaan.

Lebih jauh, Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2015) menggambarkan stres pekerjaan sebagai tekanan atau ketegangan yang muncul ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kapasitas individu. Berdasarkan pemahaman ini tentang stres pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang sangat diinginkan dan dianggap penting, meskipun hasilnya dirasakan sebagai tidak pasti.

Efek stres dapat berdampak pada perubahan dalam fungsi metabolisme, menyebabkan sakit kepala, menghasilkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, mempengaruhi gaya hidup, menyebabkan merokok, mengganggu tidur, dan berpengaruh pada kondisi kerja, seperti ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan manajemen, pengembangan karier, ketidakpartisipan dalam pengambilan keputusan, serta stres karena bekerja ganda. Stres juga

dapat menyebabkan perubahan dalam fungsi fisik seperti peningkatan detak jantung dan pernapasan, dan dalam konteks psikologis, stres pekerjaan dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. Secara perilaku, stres dapat mengakibatkan perubahan dalam kebiasaan hidup, kegelisahan, konsumsi rokok yang berlebihan, gangguan tidur, dan memengaruhi kualitas kinerja seorang karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien.

D. Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Wills (2013) juga menyimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki efek penyangga (melindungi individu dari dampak negatif stres) dan efek utama (secara langsung memengaruhi kesehatan). Kedua efek ini bisa beroperasi secara bersamaan dan berkaitan dengan menurunnya angka kematian, pemulihan yang lebih cepat dari penyakit, fungsi kognitif, fisik, dan kesejahteraan emosional, terutama pada populasi lanjut usia.

Sejalan dengan ILO (2016), Kondisi stres kerja menjadi perhatian utama, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan. Seluruh profesional di lingkungan rumah sakit berpotensi mengalami stres, namun para petugas kesehatan memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi. Menurut hasil penelitian

dari *Health and Safety Executive* (2019), kelompok tenaga kerja, guru, dan petugas kesehatan mencatatkan angka prevalensi stres tertinggi dengan mencapai 3.570 kasus per 100.000 pekerja pada periode 2018/2019.

Penelitian lintas sektoral di tiga rumah sakit di Yangon, Myanmar, menunjukkan bahwa 55,9% petugas kesehatan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Wiyong, 2019). Di Indonesia, penelitian yang melibatkan petugas kesehatan di RSUD Dr. Mohammad Hosein Palembang, Sumatra Selatan, menemukan bahwa sebanyak 57,4% dari mereka mengalami tingkat stres berat (Sasmito, 2019). Hasil penelitian lain pada petugas kesehatan di ruang rawat inap RS Martha Friska, Medan, menunjukkan bahwa 73,9% dari petugas kesehatan menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi (Santi, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Karimi et al. (2014) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis perawat, termasuk tingkat stres kerja. Perawat yang merasa didukung oleh keluarga mereka memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang merasa kurang mendapat dukungan. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, dukungan praktis, atau bahkan dukungan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan.

Selain itu, penelitian oleh Wirtz et al. (2018) menyoroti pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat. Dukungan keluarga dalam hal ini dapat membantu perawat untuk mencapai keseimbangan tersebut, mengurangi tekanan pekerjaan yang mungkin mereka alami, dan dengan demikian mengurangi tingkat stres kerja.

Dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, pengertian akan pentingnya dukungan keluarga dalam mengurangi stres kerja perawat menjadi relevan. Manajemen rumah sakit dapat mempertimbangkan untuk memberikan program-program atau fasilitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat, serta mengedukasi perawat tentang pentingnya mendapatkan dukungan dari keluarga mereka. Ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan perawat dan pada gilirannya berkontribusi pada mutu pelayanan yang lebih baik.

Seorang petugas kesehatan yang menjalani rutinitas kerja sehari-hari memiliki potensi untuk mengalami stres kerja. Dalam hal ini, peran keluarga dari perawat itu sendiri sebagai sistem pendukung merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola stres kerja petugas kesehatan. Seringkali, stres kerja petugas kesehatan dipicu oleh tuntutan finansial dari keluarga mereka, yang seringkali mengharuskan mereka untuk mencari penghasilan tambahan dengan cara seperti beternak atau berbisnis online atau berkerja di 2 bahkan 3 tempat yang berbeda demi memenuhi kebutuhan sehari-hari yang diberikan oleh anggota keluarga.

E. Pengaruh *Reinforcement* Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Pentingnya imbalan atau penghargaan dalam pekerjaan juga menjadi faktor yang signifikan dalam mengelola stres kerja. Ketidakseimbangan antara upah atau imbalan yang diterima dengan tingkat kerja yang dilakukan oleh petugas kesehatan dapat menjadi penyebab stres yang signifikan. Petugas kesehatan sering kali bekerja keras dan tanpa henti, namun imbalan yang mereka terima tidak selaras dengan usaha yang mereka berikan, ini dapat menyebabkan stres pekerjaan yang lebih tinggi (Nurhayati, 2020).

Tingkat stres pekerjaan yang tinggi juga memiliki dampak pada berbagai aspek kinerja, kepuasan, produktivitas, serta sikap perawatan dari petugas kesehatan. Ketika tingkat stres pekerjaan meningkat, kinerja, kepuasan, produktivitas, dan sikap perawatan petugas kesehatan akan cenderung menurun (Riza, 2015). Menurunnya kinerja petugas kesehatan dan kemungkinan mereka untuk berpikir untuk meninggalkan pekerjaan akibat kelelahan dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja bagi petugas kesehatan yang lain yang tetap bertahan (Lwin, 2015).

Disamping itu, stres pekerjaan yang dialami oleh petugas kesehatan juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan di rumah sakit. Ketika petugas kesehatan mengalami stres pekerjaan yang tidak tertangani dengan baik, hal ini dapat mengurangi rasa empati terhadap pasien, meningkatkan risiko kesalahan dalam perawatan pasien, serta mengancam keselamatan pasien (Sharma, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Park (2013) juga mengungkapkan bahwa 27,9% petugas kesehatan pernah melakukan

kesalahan yang berpotensi membahayakan pasien, dengan stres pekerjaan menjadi salah satu faktor penyebabnya.

Ada banyak faktor yang dapat memicu stres pekerjaan pada petugas kesehatan, termasuk shift malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tugas yang melebihi kompetensi, beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya penghargaan, promosi yang tidak seimbang, dan ketidakseimbangan antara jumlah petugas kesehatan dan jumlah pasien (Lumingkewas, 2015). Selain itu, petugas kesehatan memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap keselamatan pasien, yang membuat mereka selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik, mencatat kondisi pasien secara berkala, menjaga kondisi pasien agar tidak memburuk, dan memberikan informasi yang jujur kepada keluarga pasien (Astuti, 2016).

Seorang pekerja yang menghadapi tekanan pekerjaan sering kali menjadi rentan terhadap stres kerja. Dalam konteks ini, kompensasi atau bayaran yang diterima oleh seorang karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka serta mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Stres kerja dapat muncul akibat ketidakseimbangan antara penghargaan yang diterima oleh pekerja dan tugas yang mereka lakukan. Hal ini terutama terlihat pada petugas kesehatan yang seringkali bekerja keras setiap hari tanpa mendapatkan peningkatan imbalan yang diharapkan oleh mereka.

F. Pengaruh Dukungan Keluarga Dan *Reinforcement* Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Setelah melakukan analisis *Regresi Linear* Berganda, ditemukan bahwa nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, baik dukungan keluarga maupun *reinforcement* berdampak signifikan terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, dengan kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar fokus penelitian ini.

Penggunaan *Regresi Linear* Berganda untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga dan *reinforcement* terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena adalah langkah yang tepat untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel ini. Hasil analisis yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua faktor tersebut dengan tingkat stres kerja perawat. Hasil ini sesuai dengan temuan dalam literatur terkait pengaruh dukungan sosial dan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dalam profesi perawat.

Salah satu studi yang relevan adalah penelitian oleh Alharbi et al. (2017) yang mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di lingkungan rumah sakit. Studi ini menemukan bahwa dukungan keluarga dan *reinforcement* dari manajemen rumah sakit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja perawat. Dukungan dari keluarga

dapat membantu perawat mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja, sementara *reinforcement* yang positif dari manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

Selain itu, penelitian oleh Lee dan Woo (2018) juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa perawat yang mendapatkan dukungan dari keluarga dan merasakan *reinforcement* yang baik di tempat kerja memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Hasil-hasil ini menunjukkan pentingnya dukungan sosial dan lingkungan kerja yang positif dalam mengurangi tingkat stres kerja perawat.

Penelitian oleh Ongori dan Agolla (2008) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki peran yang penting dalam mengurangi stres kerja perawat. Studi ini menekankan bahwa perawat yang mendapatkan dukungan emosional dan sosial dari keluarga mereka memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja. Dukungan keluarga membantu perawat dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Selain itu, penelitian oleh Laschinger et al. (2012) mengungkapkan bahwa *reinforcement* yang positif dari manajemen rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mengurangi tingkat stres kerja. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kerja keras perawat, penghargaan, dan dukungan dalam menghadapi tantangan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan perawat.

Menurut peneliti dukungan keluarga dan *reinforcement* di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja perawat. Dukungan keluarga membantu perawat dalam mengatasi tekanan pekerjaan dengan memberikan dukungan emosional dan sosial, sementara *reinforcement* yang positif dari manajemen rumah sakit meningkatkan kepuasan kerja perawat dan membantu mereka menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Temuan ini mencerminkan pentingnya faktor-faktor sosial dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis perawat di lingkungan rumah sakit.

Dalam konteks Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan. Manajemen rumah sakit perlu mengakui pentingnya peran keluarga sebagai sumber dukungan bagi perawat. Upaya untuk memberikan dukungan yang lebih baik kepada perawat dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, manajemen rumah sakit juga perlu berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan *reinforcement* yang positif kepada perawat. Penghargaan atas kerja keras, pengakuan prestasi, dan dukungan dalam mengatasi masalah pekerjaan adalah beberapa aspek yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, dukungan keluarga dan *reinforcement* yang baik di lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang dapat membantu mengurangi stres kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Selain dukungan keluarga dan *reinforcement*, ada sejumlah faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Beban kerja yang berlebihan, seperti jumlah pasien yang harus ditangani dan jam kerja yang panjang, dapat meningkatkan tingkat stres. Konflik dalam tim medis, kurangnya sumber daya, dan perubahan organisasi juga dapat menjadi sumber stres. Di samping itu, perawat yang terpapar pada situasi traumatis atau tidak mendapatkan pengakuan atas pekerjaan mereka juga dapat mengalami stres. Ketidakpastian dalam lingkungan kerja, terutama akibat perubahan eksternal seperti perubahan kebijakan atau situasi pandemi, juga dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Untuk mengatasi stres kerja perawat, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengelola faktor-faktor ini dengan bijaksana dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi perawat.

G. Pengaruh Dukungan Keluarga Dan *Reinforcement* Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Setelah melakukan analisis *Regresi Linear* Berganda, ditemukan bahwa nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, baik dukungan keluarga perawat maupun *reinforcement* yang baik di tempat kerja berdampak signifikan terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, dengan kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 79,5%, sedangkan 20,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor individu responden itu sendiri, yang dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan yang dirasa kurang adil atau wajar

serta fasilitas atau peralatan kerja yang kurang memadai yang tidak dapat dijabarkan secara mendetail karena tidak menjadi fokus penelitian ini.

Studi oleh Goh et al. (2019) menyelidiki peran dukungan keluarga dalam mengurangi tingkat stres kerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga, termasuk dukungan emosional dan dukungan instrumental, dapat mengurangi stres kerja perawat. Dukungan keluarga memungkinkan perawat untuk mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan mereka dengan lebih baik, dan ini dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka.

Selain itu, literatur tentang reinforcement atau penguatan dalam konteks kerja perawat juga relevan. Reinforcement dapat mengacu pada pengakuan dan apresiasi atas kinerja perawat, baik dalam bentuk imbalan finansial maupun non-finansial. Penelitian oleh Ataei et al. (2020) menyoroti pentingnya reinforcement dalam mengurangi tingkat stres kerja perawat. Hasil studi ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan dan apresiasi yang tepat oleh manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja perawat.

Penelitian oleh Al-Dubai et al. (2013) menyoroti pentingnya dukungan sosial, termasuk dukungan dari keluarga, dalam mengurangi tingkat stres kerja perawat di lingkungan rumah sakit. Studi ini menemukan bahwa perawat yang merasa didukung oleh keluarga mereka cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Dukungan sosial dapat

berfungsi sebagai alat untuk mengatasi tekanan pekerjaan dan membangun ketahanan mental.

Di sisi lain, penelitian tentang reinforcement dalam konteks perawat telah menjadi fokus perhatian yang signifikan. Studi oleh Sharifian et al. (2019) mengidentifikasi bahwa pemberian reward dan pengakuan atas kinerja perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi mereka. Dalam studi ini, reinforcement positif seperti penghargaan dan pengakuan oleh manajemen dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Menurut peneliti dukungan keluarga dan reinforcement memiliki peran penting dalam mengelola stres kerja perawat di lingkungan rumah sakit. Dukungan dari keluarga membantu perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik, dan ini dapat berdampak positif pada kesejahteraan psikologis mereka. Di sisi lain, reinforcement yang positif dari manajemen, seperti penghargaan dan pengakuan atas kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat. Kombinasi kedua faktor ini dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja perawat dan memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan yang mereka berikan.

Pentingnya mendukung perawat dalam mengelola stres kerja mereka dan memastikan mereka merasa dihargai dan diakui dalam pekerjaan mereka adalah aspek penting dalam manajemen rumah sakit. Manajemen perlu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penguatan positif kepada perawat. Selain itu, pendekatan holistik

yang melibatkan keluarga perawat dalam pengelolaan stres juga dapat menjadi strategi yang efektif. Hal ini akan berkontribusi pada kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

