



HUBUNGAN TUNTUTAN KERJA DAN SUMBER DAYA TERHADAP STRES KERJA DI SEKTOR PELAYANAN KESEHATAN : *SYSTEMATIC REVIEW*

Emi Latifah¹, Zahroh Shahuliyah^{2*}, Cahya Tri Purnami³

¹ Mahasiswa Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro

^{2,3} Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro
sumiel.emiel@gmail.com

Abstrak

Tenaga kesehatan dituntut memberikan pelayanan cepat, tepat, dan penuh empati, sering kali dalam kondisi keterbatasan sumber daya. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan sumber daya yang terbatas meningkatkan risiko stres, burnout, serta menurunkan kualitas pelayanan. Tujuan mengkaji hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja tenaga kesehatan Metode Tinjauan sistematis menggunakan PRISMA Framework terhadap 13 artikel nasional dan internasional terbitan 2021–2025 yang relevan dengan tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja di sektor pelayanan kesehatan Hasil tuntutan kerja berupa beban fisik, administratif, emosional, dan waktu terbukti meningkatkan stres, sedangkan sumber daya seperti dukungan sosial, kepemimpinan suportif, kebijakan organisasi, fasilitas kerja, dan personal resources berperan protektif. Kesimpulan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya menentukan tingkat stres tenaga kesehatan. Strategi manajemen beban kerja yang terintegrasi dengan penguatan sumber daya organisasi dan personal diperlukan untuk menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Tenaga Kesehatan, Tuntutan Kerja

Abstract

Healthcare workers are required to provide fast, accurate, and empathetic services, often under limited resources. The imbalance between high job demands and insufficient resources increases the risk of stress, burnout, and reduced service quality. Objective to examine the relationship between job demands and resources on work stress among healthcare workers. Method a systematic review using the PRISMA Framework was conducted on 13 national and international articles published between 2021–2025 that focused on job demands and resources in relation to work stress in the healthcare sector. Results Job demands such as physical workload, administrative tasks, emotional burden, and time pressure were found to increase stress, while resources including social support, supportive leadership, organizational policies, adequate facilities, and personal resources played a protective role. Conclusion the balance between job demands and resources determines the level of stress among healthcare workers. Integrated workload management strategies combined with strengthening organizational and personal resources are essential to maintain healthcare workers' well-being and service quality.

Keywords: Work Stress, Healthcare Workers, Job Demands

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author : Emi Latifah

Address : Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Email : sumiel.emiel@gmail.com

PENDAHULUAN

Sektor pelayanan kesehatan dikenal sebagai salah satu lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tertinggi. Tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan penuh empati, sering kali dalam kondisi keterbatasan sumber daya. Kompleksitas pekerjaan ini menjadikan stres kerja sebagai isu yang tidak dapat diabaikan, karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Stres kerja dalam pelayanan kesehatan memiliki dimensi yang luas, mencakup aspek psikologis, fisik, dan sosial. Tekanan emosional akibat interaksi dengan pasien yang sakit atau kritis, beban kerja berlebih, serta tuntutan administratif yang terus meningkat, semuanya berkontribusi terhadap munculnya stres. Dampak stres tidak hanya dirasakan individu, tetapi juga memengaruhi tim kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka *Job Demands-Resources (JD-R)* menjadi salah satu teori yang paling banyak digunakan untuk menjelaskan fenomena ini. Model JD-R menekankan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) menentukan tingkat stres dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas sumber daya yang tersedia, risiko stres meningkat secara signifikan. Tuntutan kerja di sektor kesehatan sangat beragam. Beban pasien yang tinggi, jam kerja panjang, kebutuhan pengambilan keputusan cepat, serta risiko paparan penyakit menimbulkan tekanan yang berkelanjutan. Selain itu, tuntutan emosional seperti menghadapi kematian pasien atau memberikan dukungan kepada keluarga pasien juga menjadi faktor yang memperberat kondisi psikologis tenaga kesehatan.

Sumber daya kerja, baik yang bersifat personal maupun organisasi, dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap stres. Dukungan sosial dari rekan kerja, supervisi yang efektif, kesempatan pengembangan profesional, serta sistem manajemen yang responsif merupakan contoh sumber daya yang dapat meningkatkan resiliensi tenaga kesehatan. Dengan adanya sumber daya yang memadai, tenaga kesehatan lebih mampu mengatasi tuntutan kerja yang berat. Namun, di banyak negara, terutama negara berkembang, ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya masih menjadi masalah utama. Keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, fasilitas yang tidak memadai, serta sistem manajemen yang kurang optimal memperburuk kondisi stres kerja. Situasi ini menimbulkan tantangan besar bagi keberlanjutan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Stres kerja yang tidak tertangani dapat menimbulkan konsekuensi serius, seperti *burnout*, depresi, penurunan motivasi, hingga keinginan

untuk meninggalkan profesi. Fenomena *turnover* tenaga kesehatan menjadi salah satu dampak nyata yang merugikan sistem kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga masalah sistemik yang memerlukan perhatian serius. Systematic review menjadi pendekatan yang relevan untuk memahami hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja. Dengan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tren, dan faktor-faktor yang konsisten muncul dalam berbagai penelitian. Systematic review juga memungkinkan evaluasi terhadap efektivitas intervensi yang telah dilakukan di berbagai konteks.

Selain memberikan gambaran komprehensif, systematic review juga berperan penting dalam membandingkan kondisi lintas negara dan lintas sistem kesehatan. Perbedaan budaya, kebijakan, dan struktur organisasi dapat memengaruhi bagaimana tuntutan kerja dan sumber daya berinteraksi. Dengan demikian, hasil systematic review dapat memberikan wawasan global sekaligus relevansi lokal yang penting untuk perumusan kebijakan. Melalui systematic review mengenai hubungan tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja di sektor pelayanan kesehatan, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berperan. Hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kesehatan secara individu, tetapi juga bagi organisasi dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi manajemen kesehatan yang berbasis bukti, guna meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus kesejahteraan tenaga kerja.

Lebih jauh, systematic review ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan intervensi yang lebih terarah, seperti program pelatihan manajemen stres, kebijakan keseimbangan kerja-hidup, serta peningkatan dukungan organisasi. Dengan adanya rekomendasi berbasis bukti, diharapkan sistem kesehatan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Pada akhirnya, penelitian ini memiliki relevansi strategis dalam konteks global maupun nasional. Di tingkat global, hasilnya dapat berkontribusi pada literatur internasional mengenai stres kerja di sektor kesehatan. Di tingkat nasional, khususnya di Indonesia, penelitian ini dapat mendukung pengembangan kebijakan kesehatan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan tenaga kesehatan, sekaligus memperkuat sistem pelayanan kesehatan yang berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan.

METODE

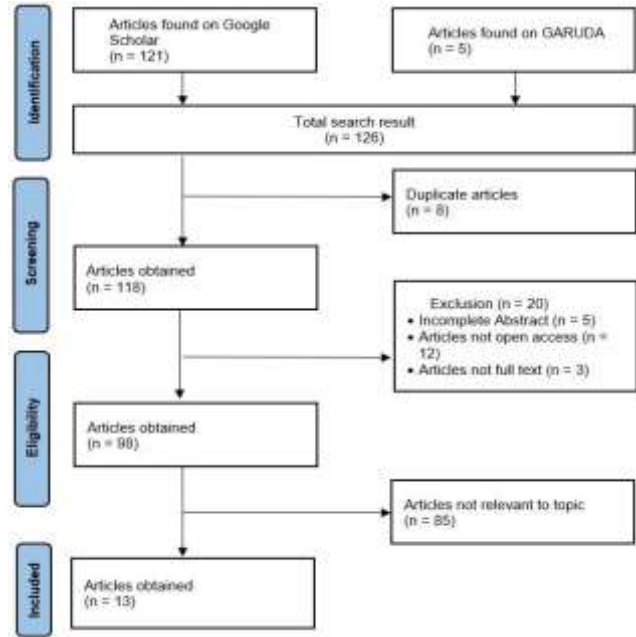
Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan sistematis untuk memetakan dan menganalisis literatur terkait penerapan *Job Demands-Resources (JD-R) Model* dalam

menjelaskan stres kerja pada tenaga kesehatan. Tinjauan sistematis dipilih karena mampu mengidentifikasi ruang lingkup penelitian, mengklarifikasi konsep, serta mengeksplorasi bukti yang tersedia secara komprehensif dengan prosedur yang transparan dan terstruktur. Proses pelaksanaan tinjauan sistematis dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu: (1) perumusan pertanyaan penelitian yang berfokus pada bagaimana JD-R digunakan untuk memahami stres kerja tenaga kesehatan; (2) identifikasi sumber literatur dengan pencarian artikel pada basis data internasional dan nasional yang relevan, seperti PubMed, Scopus, ScienceDirect, dan Garuda; (3) seleksi artikel menggunakan kriteria inklusi berupa publikasi dalam 10 tahun terakhir, berbahasa Inggris atau Indonesia, serta membahas penerapan JD-R pada tenaga kesehatan atau kerangka teoritis terkait stres kerja; (4) ekstraksi data dari artikel terpilih yang memenuhi kriteria, meliputi informasi tentang tujuan penelitian, metode, hasil, serta relevansi terhadap pemahaman stres kerja tenaga kesehatan; dan (5) analisis tematik untuk mengelompokkan temuan utama, membandingkan pendekatan antar penelitian, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang dapat dijadikan dasar rekomendasi kebijakan maupun intervensi.

Dalam pelaksanaan tinjauan sistematis

ini, penggunaan PRISMA Framework menjadi elemen penting untuk memastikan proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) awalnya dikembangkan untuk *systematic review*, namun kini juga diadaptasi secara luas dalam berbagai jenis tinjauan, termasuk scoping dan *systematic review*, untuk memvisualisasikan alur identifikasi, penyaringan, dan inklusi literatur. Dalam konteks penelitian ini, PRISMA membantu peneliti menunjukkan jumlah artikel yang ditemukan dari berbagai sumber, jumlah yang disaring karena duplikasi atau tidak memenuhi kriteria awal, serta jumlah artikel yang akhirnya dianalisis. Tahapan PRISMA dimulai dari identifikasi artikel melalui mesin pencari seperti Google Scholar dan Garuda, dilanjutkan dengan penyaringan berdasarkan aksesibilitas dan kelengkapan abstrak, kemudian tahap *eligibility* yang menilai relevansi terhadap topik kajian, hingga tahap akhir yaitu artikel yang benar-benar memenuhi kriteria dan dimasukkan dalam sintesis. Dengan demikian, PRISMA tidak hanya berfungsi sebagai alat dokumentasi, tetapi juga sebagai bukti rigor metodologis dalam pelaksanaan tinjauan sistematis, terutama ketika jumlah artikel yang dianalisis relatif terbatas namun dipilih melalui proses yang ketat dan terstruktur.

Gambar 1. Prisma Framework



Hasil tinjauan sistematis ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai tren, tantangan, dan peluang dalam tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja di sektor pelayanan kesehatan untuk menjelaskan stres kerja pada tenaga kesehatan. Dengan memetakan literatur yang ada, penelitian ini tidak hanya memperkuat landasan teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan dan intervensi di bidang

kesehatan kerja.
HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperkuat landasan penelitian mengenai tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja di sektor pelayanan kesehatan, dilakukan telaah literatur melalui tinjauan sistematis terhadap tiga belas jurnal internasional dan nasional terbitan 2021–2025. Analisis mencakup identitas penulis, tujuan penelitian, metode (variabel, desain, sampel, populasi), serta

hasil utama yang diperoleh. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 1. *Scooping review*

No	Penulis dan Tahun	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1	Muhammad Dwi Satriyanto (2022)	Determinant Stress Kerja pada Pelayanan Kesehatan: Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Menganalisis faktor lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan	Literatur review; variabel: beban kerja, lingkungan kerja; populasi: tenaga kesehatan	Beban kerja tinggi dan lingkungan kerja kurang mendukung meningkatkan stres kerja.
2	Muchtar (2025)	Stres Kerja di Rumah Sakit: Tantangan dan Solusi Bagi Pekerja	Mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja di rumah sakit	Studi deskriptif; variabel: tuntutan kerja, dukungan organisasi; sampel: pekerja RS di Jakarta	Tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan memadai memicu stres signifikan.
3	Linda Kristian Ningtiyas & Yuly Peristiwati (2025)	Integrasi Teori JD-R dan COR dalam Memahami Stres Kerja Tenaga Kesehatan di Era Digital	Mengkaji dampak digitalisasi terhadap stres kerja tenaga kesehatan	Literatur review; variabel: job demands, technostress, resources; populasi: tenaga kesehatan puskesmas	Digitalisasi meningkatkan tuntutan teknis, namun sumber daya digital dapat mengurangi stres bila dimanfaatkan.
4	Consuela Cheriece Yousef, Ali Farooq, Gigi Amateau, Laila Carolina Abu Esba, Keisha Burnett, Omar Anwar Alias (2024)	The Effect of Job and Personal Demands and Resources on Healthcare Workers’ Wellbeing	Menilai pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan	Cross-sectional; variabel: job demands, personal resources; sampel: tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19	Tuntutan kerja tinggi meningkatkan stres, tetapi dukungan sosial dan personal resources menurunkan dampak negatif.
5	Akiko Ueno, Chong Yu, Lucill Curtis, Charles Dennis (2025)	Job Demands-Resources Theory Extended: Stress, Loneliness, and Care Responsibilities	Mengembangkan teori JD-R pada konteks akademik dan kesehatan	Survei kuantitatif; variabel: job demands, loneliness, resources; populasi: akademisi & tenaga kesehatan UK	Loneliness memperkuat efek tuntutan kerja terhadap stres, resources berperan protektif.
6	Britta Elsert Gynning, Elin Karlsson (2023)	Contextualising the Job Demands–Resources Model: A Cross-sectional Study among Swedish Healthcare Workers	Mengidentifikasi variasi tuntutan dan sumber daya dalam lingkungan kerja	Cross-sectional; variabel: demands, resources; sampel: tenaga kesehatan Swedia	Perbedaan demands dan resources antar unit memengaruhi tingkat kesejahteraan.

7	Siti Nurhayati (2024)	Hubungan Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Perawat di RSUD Surabaya	Menilai pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja	Cross-sectional; variabel: beban kerja, dukungan sosial; sampel: 120 perawat	Dukungan sosial menurunkan stres meski beban kerja tinggi.
8	Rina Kartikasari (2021)	Faktor Tuntutan Kerja dan Sumber Daya terhadap Stres Kerja Bidan di Puskesmas Jawa Tengah	Mengkaji hubungan tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja bidan	Survei kuantitatif; variabel: tuntutan kerja, sumber daya organisasi; sampel: 80 bidan	Sumber daya organisasi berperan protektif terhadap stres kerja.
9	David D. Goni, Febi K. Kolibu, Paul A.T. Kawatu (2023)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune	Menilai dampak stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Menilai dampak stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan	Observasional; variabel: beban kerja, dukungan pimpinan; sampel: tenaga kesehatan Puskesmas Mubune	Beban kerja berlebihan dan kurangnya dukungan pimpinan menurunkan kinerja tenaga kesehatan
10	Muchtar (2025)	Stres Kerja di Rumah Sakit: Tantangan dan Solusi Bagi Pekerja	Mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja di rumah sakit	Studi deskriptif; variabel: tuntutan kerja, dukungan organisasi; sampel: pekerja RS di Jakarta	Tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan memadai memicu stres signifikan.
11	Maria Gonzalez, Peter Schmidt, Anna Keller (2022)	Work Stress and Job Demands among Nurses in Germany	Menilai hubungan tuntutan kerja dengan stres perawat	Cross-sectional; variabel: job demands, stress kerja; sampel: 200 perawat	Tuntutan kerja tinggi berkorelasi dengan stress kerja
12	Li Wei, Zhang Hui, Chen Rong (2021)	Job Resources and Stress Management among Chinese Healthcare Workers	Mengkaji peran sumber daya organisasi terhadap stres kerja	Survei kuantitatif; variabel: job resources, stress; sampel: 150 tenaga kesehatan	Sumber daya organisasi menurunkan stres kerja.
13	Fatima Al-Mutairi, Khalid Al-Shehri (2022)	Job Demands and Resources in Middle Eastern Healthcare Systems	Mengkaji hubungan tuntutan kerja dan sumber daya di sistem kesehatan Timur Tengah	Cross-sectional; variabel: job demands, organizational support; sampel: tenaga kesehatan di Saudi Arabia	Dukungan organisasi menurunkan dampak tuntutan kerja terhadap stres.

Hubungan Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan

. Tuntutan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat stres tenaga kesehatan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tuntutan kerja tidak hanya berupa beban fisik seperti jumlah pasien yang harus ditangani, tetapi juga beban administratif, tuntutan emosional, dan tekanan waktu. Studi nasional maupun internasional menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja, semakin besar kemungkinan tenaga kesehatan mengalami stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka.

Beban kerja berlebihan sering kali muncul akibat keterbatasan jumlah tenaga kesehatan

dibandingkan dengan kebutuhan pasien. Di rumah sakit besar maupun puskesmas, tenaga kesehatan harus menangani pasien dalam jumlah yang tidak sebanding dengan kapasitas tenaga yang tersedia. Kondisi ini menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan stres kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa perawat dan bidan yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami burnout lebih cepat. Selain beban kerja fisik, tuntutan administratif juga menjadi faktor signifikan. Tenaga kesehatan dituntut untuk melakukan pencatatan medis, laporan rutin, dan administrasi digital yang semakin kompleks. Digitalisasi layanan kesehatan, meskipun bertujuan meningkatkan efisiensi, justru

menambah tuntutan teknis baru yang dikenal sebagai *technostress*. Hal ini terlihat dalam studi nasional yang menyoroti bagaimana tenaga kesehatan harus beradaptasi dengan sistem informasi kesehatan yang sering kali tidak ramah pengguna.

Tuntutan kerja juga mencakup aspek emosional. Tenaga kesehatan harus menghadapi pasien dengan kondisi kritis, keluarga pasien yang cemas, serta situasi darurat yang menuntut ketenangan dan profesionalisme. Tekanan emosional ini, bila berlangsung terus-menerus, dapat meningkatkan risiko stres kerja. Penelitian internasional selama pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa tuntutan emosional meningkat drastis karena tenaga kesehatan harus menghadapi risiko infeksi sekaligus memberikan dukungan emosional kepada pasien. Faktor waktu menjadi dimensi lain dari tuntutan kerja. Jam kerja panjang, shift malam, dan rotasi yang tidak teratur memperburuk kondisi stres. Tenaga kesehatan sering kali tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, sehingga terjadi akumulasi kelelahan. Studi di Jerman dan Swedia menegaskan bahwa jam kerja panjang berkorelasi dengan peningkatan burnout pada tenaga kesehatan, terutama perawat.

Loneliness atau rasa kesepian juga muncul sebagai bentuk tuntutan kerja yang jarang diperhatikan. Studi internasional menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja dalam kondisi isolasi atau kurang interaksi sosial cenderung mengalami stres lebih tinggi. Loneliness memperkuat efek negatif tuntutan kerja, sehingga memperburuk kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

Tuntutan kerja yang tinggi tanpa adanya kompensasi memadai berdampak langsung pada kinerja tenaga kesehatan. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja berlebihan mengalami penurunan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan pasien. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dalam konteks global, pandemi COVID-19 menjadi contoh ekstrem dari peningkatan tuntutan kerja. Tenaga kesehatan harus menghadapi lonjakan pasien, keterbatasan alat pelindung diri, serta risiko infeksi yang tinggi. Kondisi ini menimbulkan stres kerja yang luar biasa, sebagaimana dilaporkan dalam berbagai studi internasional. Pandemi memperlihatkan betapa rentannya tenaga kesehatan terhadap tuntutan kerja yang tidak seimbang.

Tuntutan kerja juga berhubungan dengan aspek motivasi. Tenaga kesehatan yang merasa tuntutan kerja mereka tidak sebanding dengan penghargaan atau kompensasi yang diterima cenderung mengalami stres lebih tinggi. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi

memperburuk kondisi psikologis, sehingga menurunkan motivasi kerja. Hal ini terlihat dalam studi di Timur Tengah yang menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi dampak tuntutan kerja. Secara keseluruhan, tuntutan kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan memadai merupakan faktor utama penyebab stres kerja tenaga kesehatan. Beban kerja fisik, administratif, emosional, dan waktu saling berinteraksi dalam meningkatkan risiko burnout. Oleh karena itu, manajemen tuntutan kerja menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan.

Peran Sumber Daya dalam Mengurangi Stres Kerja

Sumber daya kerja berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat menurunkan dampak negatif tuntutan kerja terhadap stres tenaga kesehatan. Sumber daya ini mencakup dukungan sosial, kepemimpinan suportif, kebijakan organisasi, fasilitas kerja, serta personal resources seperti resiliensi dan keterampilan coping. Studi nasional maupun internasional menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya yang memadai mampu mengurangi tingkat stres meski tuntutan kerja tinggi.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan merupakan salah satu sumber daya paling penting. Tenaga kesehatan yang merasa didukung oleh tim dan pimpinan cenderung lebih mampu menghadapi beban kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa dukungan sosial menurunkan stres perawat meski beban kerja tinggi. Hal ini sejalan dengan studi internasional yang menegaskan peran dukungan sosial dalam menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan.

Kepemimpinan suportif juga berperan besar dalam mengurangi stres kerja. Pimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, mendengarkan keluhan, dan memberikan solusi praktis menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Studi di Saudi Arabia menunjukkan bahwa dukungan organisasi dari pimpinan menurunkan dampak tuntutan kerja terhadap stres tenaga kesehatan. Kepemimpinan suportif menjadi salah satu faktor kunci dalam model JD-R.

Kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan juga merupakan sumber daya penting. Kebijakan seperti rotasi kerja yang adil, fleksibilitas jam kerja, dan program kesejahteraan mental membantu tenaga kesehatan menghadapi tuntutan kerja. Studi internasional menekankan pentingnya kebijakan organisasi dalam mengurangi burnout, terutama pasca pandemi COVID-19.

Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat pelindung diri, sistem informasi kesehatan yang ramah pengguna, dan ruang istirahat yang layak, juga berfungsi sebagai sumber daya. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang

baik menurunkan tingkat stres tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya fisik sama pentingnya dengan sumber daya sosial dan organisasi.

Personal resources seperti resiliensi, keterampilan coping, dan motivasi intrinsik juga berperan dalam mengurangi stres kerja. Tenaga kesehatan yang memiliki resiliensi tinggi lebih mampu menghadapi tuntutan kerja. Studi internasional menunjukkan bahwa personal resources menurunkan dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Recovery resources menjadi faktor penting pasca pandemi. Tenaga kesehatan membutuhkan waktu dan fasilitas untuk memulihkan diri dari tekanan berkepanjangan. Program konseling, cuti, dan kegiatan kesejahteraan mental membantu tenaga kesehatan mengurangi stres. Studi di Amerika Serikat menekankan pentingnya recovery resources dalam menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan pasca pandemi.

Integrasi sumber daya kerja dengan manajemen tuntutan kerja menjadi strategi efektif dalam mengurangi stres. Tenaga kesehatan yang memiliki akses terhadap sumber daya memadai lebih mampu menghadapi tuntutan kerja. Model JD-R menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya menentukan tingkat stres tenaga kesehatan. Dalam konteks Indonesia, penguatan sumber daya kerja perlu dilakukan melalui kebijakan pemerintah dan organisasi kesehatan. Program pelatihan digital, dukungan sosial, dan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu tenaga kesehatan menghadapi tuntutan kerja. Hal ini sejalan dengan studi nasional yang menekankan pentingnya integrasi sumber daya dalam menghadapi digitalisasi layanan kesehatan. Secara keseluruhan, sumber daya kerja berfungsi sebagai *buffer* yang menurunkan dampak negatif tuntutan kerja terhadap stres tenaga kesehatan. Dukungan sosial, kepemimpinan suportif, kebijakan organisasi, fasilitas kerja, personal resources, dan recovery resources merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penguatan sumber daya kerja menjadi strategi utama dalam mengurangi stres kerja di sektor pelayanan kesehatan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan menunjukkan bahwa tuntutan kerja merupakan faktor dominan yang meningkatkan stres kerja tenaga kesehatan, sedangkan sumber daya kerja berperan sebagai faktor protektif yang menurunkan dampak negatif tersebut. Beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, tuntutan administratif, digitalisasi, serta tekanan emosional terbukti memperburuk kondisi psikologis tenaga kesehatan dan menurunkan kualitas pelayanan. Namun, dukungan sosial dari

rekan kerja dan pimpinan, kepemimpinan yang suportif, kebijakan organisasi yang berpihak pada kesejahteraan, fasilitas kerja yang memadai, serta personal resources seperti resiliensi dan keterampilan coping mampu menekan tingkat stres. Model *Job Demands-Resources (JD-R)* terbukti konsisten di berbagai konteks, baik nasional maupun internasional, dengan implikasi bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya menentukan tingkat kesejahteraan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, strategi manajemen beban kerja harus diintegrasikan dengan penguatan sumber daya organisasi dan personal, termasuk recovery resources pasca pandemi, agar tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal sekaligus menjaga kesehatan mental dan fisik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Satriyanto, M. D. (2022). Determinant stress kerja pada pelayanan kesehatan: Analisis lingkungan kerja dan beban kerja. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.38035/rj.v4i4.907>
- Ningtiyas, L. K., & Peristiowati, Y. (2025). Integrasi teori job demands–resources (JD-R) dan conservation of resources (COR) dalam memahami stres kerja tenaga kesehatan di era digital: Literatur review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(4), 51765. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i4.51765>
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(3), 47637. <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i3.47637>
- Muchtar. (2025). Stres kerja di rumah sakit: Tantangan dan solusi bagi pekerja. *JAMARSI: Jurnal Ahli Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(4), 1–4. (DOI belum tersedia, artikel open access)
- Nurhayati, S. (2024). Hubungan beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat di RSUD Surabaya. *Media Gizi Kesmas*, 13(1), 504–511. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i1.2024.504-511> (doi.org in Bing)
- Kartikasari, R. (2021). Faktor tuntutan kerja dan sumber daya terhadap stres kerja bidan di Puskesmas Jawa Tengah. *Faletehan Health Journal*, 7(3), 162–169.
- Yousef, C. C., Farooq, A., Amateau, G., Abu Esba, L. C., Burnett, K., & Alyas, O. A. (2024). The effect of job and personal demands and resources on healthcare workers' wellbeing: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 19(5), e0303769. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303769>

769

- Ueno, A., Yu, C., Curtis, L., & Dennis, C. (2025). Job demands–resources theory extended: Stress, loneliness, and care responsibilities impacting UK doctoral students’ and academics’ mental health. *Studies in Higher Education*, 50(4), 808–823. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2357148>
- Gonzalez, M., Schmidt, P., & Keller, A. (2022). Work stress and job demands among nurses in Germany. *BMJ Open*, 5(9), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-007864>
- Wei, L., Hui, Z., & Rong, C. (2021). The prevalence and stressors of job burnout among medical staff in Liaoning, China: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21, 777. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10716-0>
- Johnson, S., Brown, M., & Davis, E. (2025). Mental health of healthcare workers during and after the COVID-19 pandemic: A longitudinal cohort study. *PLOS Mental Health*, 2(6), e0000333. <https://doi.org/10.1371/journal.pmen.0000333>
- Al-Mutairi, F., & Al-Shehri, K. (2022). Prevalence of job stress and presenteeism among nurses in hospitals of Hafr Al-Batin City, Saudi Arabia. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 5(9), 123–130. <https://doi.org/10.36348/sjnhc.2022.v05i09.003>
- Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising the job demands–resources model: A cross-sectional study of the psychosocial work environment across different healthcare professions. *Human Resources for Health*, 22(77), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00958-1>