

Peranan *Sense of Humor* dan Dukungan Atasan terhadap Stres Kerja Perawat

The Role of Sense of Humor and Supervisor Support in Nurses' Work Stress

¹Ongko Handoko, ²Theresia Widyastuti, ³Stepanus Sigit Pranoto, ⁴Kevin Alexander
¹²³⁴Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia
Email : ongko@ukmc.ac.id

Submisi: 10 April 2026; penerimaan: 30 Mei 2026; publikasi: 30 Juni 2026

Abstrak

Profesi perawat memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja akibat beban kerja, tuntutan pelayanan klinis, dan tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Stres yang berkepanjangan tanpa penanganan yang tepat dapat berdampak negatif pada kesehatan mental perawat dan kualitas pelayanan, sehingga kajian mengenai mekanisme penanganan stres menjadi penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan peran *sense of humor* sebagai mekanisme koping internal dan dukungan atasan sebagai faktor eksternal terhadap stres kerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di Kota Palembang. Penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2024, dengan sampel sebanyak 114 responden yang dipilih berdasarkan kriteria partisipan melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sense of humor* dan dukungan atasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($p < 0,05$). Secara parsial, *sense of humor* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,864$; $p > 0,05$), sedangkan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa faktor eksternal berupa dukungan atasan lebih berperan dibandingkan faktor internal dalam mengelola stres kerja perawat. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya transformasi pendekatan manajerial dari yang bersifat reaktif menjadi preventif melalui penguatan kepemimpinan suportif yang sistematis dan berkelanjutan.

Kata kunci: stres kerja; dukungan atasan; *sense of humor*

Abstract

Nurses are at high risk of experiencing work-related stress due to heavy workloads, complex clinical demands, and responsibilities for patient safety. Prolonged stress without proper management may negatively affect nurses' mental health and the quality of healthcare services, highlighting the importance of examining effective stress management mechanisms. This study aimed to analyze and compare the roles of *sense of humor* as an internal coping mechanism and supervisor support as an external factor in relation to nurses' work stress. This study employed a quantitative approach with an explanatory design. The population consisted of nurses working in Palembang. The study was conducted from April to June 2024, with a sample of 114 respondents selected based on participant criteria using accidental sampling. Data were collected using a Likert scale and analyzed through multiple linear regression. The results showed that *sense of humor* and supervisor support simultaneously had a significant effect on work stress ($p < 0.05$). Partially, *sense of humor* did not have a significant effect on work stress ($p = 0.864$; $p > 0.05$), whereas supervisor support had a significant effect on work stress ($p < 0.05$). These findings indicate that external factors, particularly supervisor support, play a more dominant role than internal factors in managing nurses' work stress. The practical implication highlights the need for a shift from reactive to preventive managerial approaches through strengthening systematic and sustainable supportive leadership.

Keywords: work stress; supervisor support; *sense of humor*

Pendahuluan

Profesi perawat merupakan garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan yang dituntut untuk selalu siaga, presisi, dan adaptif, termasuk dalam kondisi krisis. Tingginya tuntutan fisik dan emosional dalam pekerjaan ini menjadikan perawat sebagai salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013, p. 595), stres kerja adalah kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan yang dinilai penting namun hasilnya tidak pasti, sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Bagi para perawat, sumber stres (*stressor*) sering kali berasal dari beban kerja yang berlebih, sistem kerja *shift*, tuntutan administratif, hingga interaksi intens dengan pasien yang kritis maupun keluarga pasien yang menuntut pelayanan prima (Rhamdani and Wartono, 2019).

Urgensi dari penanganan stres kerja ini semakin terlihat nyata melalui berbagai data statistik terkini. *America National Association for Accupational Safety* (ANAAS) menempatkan stres pada perawat di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stres pada pekerja (Tou, Sumarni and Putri, 2021). Hal ini sejalan dengan yang terjadi di Indonesia. Survei yang dilakukan PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) menunjukkan sekitar 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja, dengan keluhan sering merasa pusing, lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang berat dan menyita waktu (Mindayani, Aisyiah and Safutri, 2024; Pratiwi *et al.*, 2024).

Sementara itu, di tingkat lokal, fenomena serupa tidak kalah mengkhawatirkan. Studi yang dilakukan pada para perawat di Ruang Asisi RS Myria Palembang Sumatera Selatan 2021 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (90,0%) mengalami kategori stres tinggi (Tiara Cindy *et al.*, 2022). Penelitian terhadap 63 perawat di RS Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang

(41,3%) mengalami tingkat stres sedang, 20 orang (31,7%) mengalami stres kerja ringan, dan 17 orang (27,0%) mengalami stres kerja berat (Fadilla and Nurmalasari, 2023). Pada umumnya, stres kerja yang dialami para perawat ini memicu kelelahan fisik, kecemasan, hingga depresi, yang berujung pada penurunan efektivitas kerja dan ancaman serius terhadap keselamatan pasien (*patient safety*). Oleh karena itu, diperlukan strategi koping yang adaptif untuk memitigasi dampak negatif dari stres kerja tersebut.

Dalam kajian psikologi, strategi koping terhadap stres dapat dibedakan ke dalam dua faktor, yakni internal dan eksternal (Lazarus and Folkman, 1984; Greenberg, 2017). Salah satu mekanisme koping internal yang kerap digunakan adalah *sense of humor* (selera humor). Martin (2007) mendefinisikan *sense of humor* sebagai kecenderungan kognitif dan emosional individu untuk merespons situasi dengan cara yang lucu atau menghibur. Humor dapat berfungsi sebagai sarana pelepasan ketegangan emosional (*tension relief*) dan membantu individu melakukan reinterpretasi kognitif (*cognitive appraisal*) terhadap situasi yang menekan. Dengan demikian, secara teoritis, perawat yang memiliki *sense of humor* yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres.

Di sisi lain, dalam konteks organisasi, stres kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya adalah dukungan sosial di tempat kerja, khususnya dari atasan. House (1980) menjelaskan bahwa dukungan sosial—yang mencakup dukungan emosional, penilaian, informasi, dan instrumental—dapat bertindak sebagai “penyangga” (*buffer*) terhadap efek negatif stres. Dalam konteks keperawatan, atasan (seperti kepala ruangan) memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang suportif melalui pemberian arahan, empati, serta bantuan dalam penyelesaian masalah pekerjaan.

Meskipun *sense of humor* dan dukungan atasan secara teoritis sama-sama berperan dalam menurunkan stres kerja, efektivitas keduanya tidak selalu sama dan dapat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan. Dalam hal ini, pada profesi dengan tingkat tekanan tinggi seperti perawat, terdapat kemungkinan bahwa mekanisme koping individual tidak cukup kuat untuk mengatasi kompleksitas stres yang bersifat struktural dan berkelanjutan. Dalam kondisi demikian, faktor eksternal berupa dukungan organisasi diduga memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kapasitas individual.

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji *sense of humor* dan dukungan atasan secara terpisah dalam kaitannya dengan stres kerja (Rahmanto, 2008; Pramana, 2019; Babazadeh *et al.*, 2021; Dewi *et al.*, 2021; Lindayani and Rostiana, 2023). Namun, belum banyak penelitian yang secara langsung membandingkan kekuatan relatif antara faktor internal dan eksternal dalam satu model analisis. Maka berdasarkan kesenjangan itu, penelitian ini bertujuan untuk menakar secara spesifik sejauh mana efektivitas *sense of humor* dibandingkan dengan dukungan sosial atasan dalam menurunkan stres kerja pada perawat.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pengujian komparatif secara langsung untuk menentukan prediktor mana yang paling dominan antara strategi koping internal (*humor*) dan intervensi eksternal (dukungan atasan) dalam memitigasi stres kerja, khususnya dalam konteks karakteristik budaya kerja pelayanan medis di wilayah Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi manajemen rumah sakit dalam merancang program manajemen stres yang presisi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode kajian yang menggunakan pengukuran dan pengolahan dengan metode analisis statistik (Azwar, 2017). Jenis pendekatan dalam penelitian ini menggunakan desain eksplanatori, guna memperoleh informasi perihal peranan dan perbandingan dari *sense of humor* dan dukungan atasan dengan stres kerja. Populasi dari penelitian ini adalah perawat yang memiliki pendidikan terakhir D3 hingga Profesi, berjenis kelamin perempuan atau laki-laki, berusia sekitar 25-50, dan sudah punya pengalaman kerja minimal 1 tahun. Lokasi populasi adalah perawat yang bekerja di Kota Palembang. Besar sampel yang diperoleh berjumlah 114 perawat. Dalam mencari sampel, peneliti menggunakan sumber data primer melalui *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas, di mana peneliti menentukan sampel secara kebetulan melalui wawancara dan observasi untuk menggali kesesuaian dengan kriteria dan kesiediaan subjek yang di temui di lokasi. Teknik ini dipilih karena adanya keterbatasan akses terhadap populasi perawat secara menyeluruh.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert. Skala *sense of humor* diadaptasi dari Thorson dan Powell (dalam Caba and Zainuddin, 2023) dengan 26 item, skala dukungan atasan diadaptasi dari House (1980) dengan 29 item, dan skala stres kerja diadaptasi Robbins (dalam Wulansari and Wijono, 2020) dengan 27 item. Tujuannya ialah untuk mengukur sikap seseorang terkait pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju pada objek sosial (Azwar, 2017). Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Adapun variabel penelitian yang diukur adalah *sense of humor*, dukungan atasan, dan stres kerja. Definisi operasional dari *sense of humor* adalah

perasaan lucu yang di dalamnya terkandung aspek *humor production*, *coping with humor*, *humor appreciation*, dan *attitude toward humor*. Dukungan atasan meliputi kesediaan memberikan bantuan dan bimbingan, kesediaan mendengarkan, dan kepedulian terhadap situasi bawahan. Sedangkan definisi operasional stres kerja adalah tekanan secara mental yang dirasakan oleh pegawai (perawat), yang dilihat melalui aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *sense of humor* dan dukungan atasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi stres kerja yang dialami perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liao et al. (2022)

yang menyatakan bahwa faktor individu dan dukungan sosial dari lingkungan kerja berperan dalam memengaruhi tingkat stres dan *burnout* pada perawat.

Selain itu, Maijefri et al. (2022) juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat stres, di mana semakin tinggi dukungan yang diterima, maka tingkat stres cenderung menurun. Dengan demikian, stres kerja pada perawat dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal, khususnya dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perawat perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kapasitas coping individu dan dukungan organisasi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (ANOVA)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	35157.734	2	17578.867	40.538	.000b
	Residual	48134.520	111	433.644		
	Total	83292.254	113			

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), dukungan atasan, Sense of Humor

Namun, jika dilihat secara parsial, hasil yang diperoleh menunjukkan perbedaan antara kedua variabel. Variabel *sense of humor* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,864 > 0,05$) dengan arah hubungan yang sangat lemah ($\beta = -0,022$). Sebaliknya, variabel dukungan atasan menunjukkan

pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$) dengan kekuatan hubungan yang cukup tinggi ($\beta = 0,668$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dibandingkan dengan *sense of humor*, dukungan atasan memiliki peran yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi stres kerja pada perawat.

Selain itu, hasil uji asumsi

menunjukkan bahwa data telah memenuhi kriteria analisis, yaitu berdistribusi normal, memiliki hubungan yang linier antar variabel, serta tidak ditemukan adanya multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat, sementara *sense of humor* tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam pekerjaan dengan tingkat tekanan tinggi seperti keperawatan, faktor lingkungan kerja cenderung lebih berperan dibandingkan kemampuan koping internal individu.

Namun demikian, terdapat temuan menarik terkait arah hubungan dukungan atasan yang bersifat positif. Artinya, semakin tinggi dukungan yang dirasakan, justru diikuti oleh meningkatnya tingkat stres kerja. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangan teoritis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi untuk menurunkan stres. Jika dilihat lebih dalam, kondisi ini dapat dipahami karena dukungan atasan kemungkinan bersifat reaktif, yaitu muncul ketika perawat sedang mengalami tekanan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, dukungan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan, tetapi juga sebagai respons terhadap stres yang telah

terjadi.

Jika ditelaah dari sudut pandang teori, hal ini sejalan dengan *stress-buffering model* dari Cohen dan Wills (1985), yang menjelaskan bahwa dukungan sosial cenderung lebih dirasakan ketika individu berada dalam kondisi tertekan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Liao et al. (2022) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan stres bersifat dinamis, serta dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapi. Selain itu, Thoits (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial cenderung berperan lebih aktif ketika individu berada dalam kondisi tekanan yang tinggi. Dengan demikian, peran dukungan atasan tidak hanya sebagai faktor protektif, tetapi juga sebagai bentuk respons situasional terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja tidak selalu berjalan secara sederhana atau satu arah. Meskipun demikian, secara teoritis dukungan sosial tetap dipandang sebagai faktor yang dapat melindungi individu dari stres, sebagaimana dijelaskan oleh House (1980). Dalam praktiknya, dukungan dari atasan—seperti arahan, empati, dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan—tetap memiliki potensi untuk menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri perawat, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada waktu dan kondisi kemunculannya.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	75.192	8.173		9.200	0.000
	Sense Of Humor	-0.018	0.108	-0.022	-0.172	0.864
	Dukungan Atasan	0.529	0.104	0.668	5.108	0.000

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas mekanisme koping internal sangat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan. Dalam penelitian ini, *sense of humor* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *sense of humor* dapat berperan sebagai strategi koping dalam menurunkan stres. Martin (2007) menjelaskan bahwa humor dapat membantu individu dalam mengelola emosi dan meredakan tekanan psikologis. Sejalan dengan itu, Abel (2002) juga menemukan bahwa humor dapat dimanfaatkan sebagai salah satu cara untuk menghadapi stres. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan perawat yang memiliki tingkat tekanan tinggi, tuntutan profesionalisme,

serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Kondisi tersebut dapat membatasi penggunaan humor dalam situasi kerja. Oleh karena itu, dalam konteks ini, *sense of humor* cenderung berperan sebagai pelengkap, bukan sebagai strategi utama dalam mengatasi stres kerja.

Di sisi lain, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422 menunjukkan bahwa *sense of humor* dan dukungan atasan secara bersama-sama mampu menjelaskan 42,2% variasi stres kerja. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perawat merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya dari aspek individu dan dukungan atasan, tetapi juga dari faktor organisasi lainnya.

Tabel 3. Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Variabel Penelitian

Variabel	SD	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Keterangan
Sense of Humor	32,993	127,5	125,75	Rendah
Dukungan Sosial	34,299	134,5	135,04	Tinggi
Stres Kerja	27,149	132,5	144,31	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, diketahui bahwa *sense of humor* berada pada kategori rendah, sedangkan dukungan atasan dan stres kerja berada pada kategori tinggi. Rendahnya *sense of humor* menunjukkan bahwa kemampuan koping berbasis humor pada responden belum berkembang secara optimal. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan perawat yang menuntut keseriusan, ketelitian, serta kontrol emosi yang tinggi, sehingga ruang untuk mengekspresikan humor menjadi terbatas. Di samping itu, meskipun dukungan atasan tergolong tinggi, tingkat stres kerja tetap berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberadaan dukungan sosial belum sepenuhnya mampu mengimbangi kompleksitas stresor yang dihadapi perawat, seperti beban kerja, tekanan emosional, dan tuntutan tanggung jawab profesional. Oleh karena itu, dukungan atasan saja belum cukup, melainkan perlu diimbangi dengan perbaikan sistem kerja dan faktor organisasi lainnya.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa stres kerja perawat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Hal ini sejalan dengan model stres kerja yang menyatakan bahwa kondisi psikologis individu tidak hanya ditentukan oleh karakteristik personal, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja (Lazarus and Folkman, 1984). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua strategi koping internal memiliki pengaruh yang signifikan, terutama dalam

konteks pekerjaan dengan tekanan tinggi seperti keperawatan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas koping sangat bergantung pada situasi dan tuntutan lingkungan kerja yang dihadapi individu (Thoits, 2011).

Selain itu, temuan mengenai arah hubungan positif antara dukungan atasan dan stres kerja memberikan perspektif baru bahwa dukungan sosial tidak selalu berfungsi sebagai faktor protektif, tetapi juga dapat bersifat situasional dan responsif. Hal ini sejalan dengan *stress-buffering model* yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial sering kali menjadi lebih bermakna ketika individu berada dalam kondisi tertekan. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian mengenai stres kerja dengan menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan stres bersifat lebih kompleks dan kontekstual, serta tidak selalu berjalan dalam satu arah.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit dalam upaya mengelola stres kerja perawat. Peran atasan yang signifikan menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara atasan dan perawat perlu menjadi perhatian utama. Namun, karena dukungan atasan cenderung muncul sebagai respons terhadap stres, diperlukan pendekatan yang lebih proaktif, seperti peningkatan kualitas supervisi, komunikasi yang terbuka, serta penguatan kepemimpinan yang suportif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

yang suportif dan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja dapat membantu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan (Liao *et al.*, 2022).

Selain itu, pengelolaan stres kerja tidak cukup hanya berfokus pada individu, tetapi juga perlu didukung oleh perbaikan sistem kerja, pengaturan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pendekatan ini penting mengingat stres kerja perawat merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Oleh karena itu, rumah sakit diharapkan tidak hanya memberikan dukungan secara situasional, tetapi juga membangun sistem yang mampu mencegah munculnya stres kerja sejak awal, sehingga kesejahteraan perawat dapat terjaga secara berkelanjutan. Selain itu, implementasi program manajemen stres secara terstruktur, seperti pelatihan coping dan dukungan psikososial, juga dapat menjadi alternatif intervensi yang relevan di lingkungan kerja keperawatan.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti pelayanan keperawatan, efektivitas mekanisme koping individual (seperti *sense of humor*) memiliki keterbatasan nyata jika tidak didukung oleh ekosistem kerja yang kondusif. Dukungan sosial dari atasan terbukti hadir sebagai penyangga (*buffer*) psikologis yang jauh lebih dominan dalam memitigasi stres kerja. Temuan ini menegaskan landasan pemikiran bahwa penanganan stres perawat tidak dapat lagi direduksi sekadar sebagai masalah ketahanan mental individu, melainkan mutlak membutuhkan intervensi struktural yang komprehensif. Kehadiran pimpinan yang responsif, empatik, dan suportif merupakan pondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang sehat bagi tenaga kesehatan yang menangani pasien kritis.

Berdasarkan simpulan tersebut,

rekomendasi praktis ditujukan kepada pihak manajemen rumah sakit agar mengambil langkah konkret dengan mengintegrasikan keterampilan dukungan emosional ke dalam indikator kompetensi dan program pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan atau supervisor medis. Para atasan di lapangan perlu didorong untuk menggeser pola pendekatan reaktif menjadi proaktif, misalnya dengan melakukan *check-in* psikologis secara rutin dan menyediakan ruang diskusi terbuka yang aman, sebelum perawat mencapai fase kelelahan mental (*burnout*).

Secara akademis, untuk melengkapi keterbatasan desain *cross-sectional* dan potensi bias dari data *self-report* pada studi ini, penelitian lanjutan sangat dianjurkan untuk menggunakan desain eksperimental atau longitudinal. Pendekatan tersebut krusial untuk melacak dinamika fluktuasi stres perawat secara *real-time* sekaligus mengevaluasi sejauh mana intervensi pelatihan kepemimpinan suportif bagi atasan benar-benar berdampak jangka panjang terhadap penurunan tingkat stres staf di lapangan.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan keterbukaan yang diberikan, penelitian ini tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak klinik di Kota Palembang yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan selama proses pengambilan data berlangsung.

Referensi

- Abel, M.H. (2002) 'Humor, stress, and coping strategies', *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), pp. 365–381. Available at: <https://doi.org/10.1515/HUMR.15.4.365>.
- Azwar, S. (2017) *Metode Penelitian*

Psikologi. 2nd edn. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Babazadeh, M. *et al.* (2021) 'Interplay of occupational stress, sense of humor, and health status among nurses working at hospitals in Ahvaz', *Journal of Medicine and Life*, 14(2), p. 262. Available at: <https://doi.org/10.25122/jml-2020-0032>.

Caba, A. and Zainuddin, K. (2023) 'Hubungan antara Sense of Humor dengan Makna Hidup pada Remaja Putus Sekolah', *Indonesian Journal of Islamic Counseling*, 5(1).

Cohen, S. and Wills, T.A. (1985) 'Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis', *Psychological Bulletin*, 98(2), pp. 310–357. Available at: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.

Dewi, A. *et al.* (2021) 'Kecerdasan Emosional dan Dukungan Atasan sebagai Determinan Komitmen Perawat di Era Pandemi COVID-19', *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), pp. 478–490. Available at: <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2698>.

Fadilla and Nurmalasari (2023) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023', 16(1), pp. 134–145.

Greenberg, J.S. (2017) *Comprehensive Stress Management*. 14th Ed. New York: McGraw-Hill Education.

House, J.S. (1980) *Occupational stress and the mental and physical health of factory workers*. Michigan: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.

Liao, H. *et al.* (2022) 'Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model', *Journal of Pediatric Nursing*, 67, pp. e16–

e23. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009>.

Lindayani and Rostiana (2023) 'Pengaruh dukungan atasan, rekan kerja, dan keluarga terhadap perilaku pelayanan melebihi standar tugas pada perawat dengan mediator thriving at work', *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(6), pp. 1315–1325. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i6.27264>.

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

Martin, R.A. (2007) *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*. California: Elsevier Academic Press.

Mindayani, S., Aisyiah, I.K. and Safutri, S.O. (2024) 'Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap Bedah di RSUP M. Djamil Padang Tahun 2022', *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 8(1), p. 66. Available at: <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v8i1.314>.

Pramana, R.A. (2019) *Hubungan Tuntutan Kerja dan Dukungan Atasan dengan Burnout pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang Tahun 2019*. Universitas Muhammadiyah.

Pratiwi, A. *et al.* (2024) 'Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar', *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), pp. 532–537.

Rahmanto, W. (2008) *Hubungan antara sense of humor dengan efektivitas kerja pada perawat Rumah Sakit Agung Manggarai Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah, 2008. Available at: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/24456> (Accessed: 30 March

2026).

Rhamdani, I. and Wartono, M. (2019) 'Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat', *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), pp. 104–110. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.18051/jbio medkes.2019.v2.104-110>.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) *Organizational Behavior*. 15th Editi. Boston: Pearson.

Thoits, P.A. (2011) 'Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health', *Journal of health and social behavior*, 52(2), pp. 145–161. Available at: <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>.

Tiara Cindy, I. *et al.* (2022) 'Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Myria Palembang Sumatera Selatan', *Jurnal Kesehatan*, 9(1), pp. 92–101.

Tou, F., Sumarni, S. and Putri, I.R.R. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Pandemi Covid–19 Tahun 2021', *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), p. 63. Available at: [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4\(2\).63-68](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4(2).63-68).

Wulansari, E.G. and Wijono, S. (2020) 'Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran', *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1).