

MENGGALI KETERKAITAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN TINGKAT STRES DAN KELELAHAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT: **SYSTEMATIC REVIEW**

Exploring The Relationship Between Organizational Culture and Nurses' Stress Levels and Burnout in Hospitals: a Systematic Review

Grace Irma Gorean^{1*}, Enie Novieastari², Andi Amalia Wildani², Dewi Gayatri²

¹Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Peminatan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

²Departemen Dasar Keperawatan dan Keperawatan Dasar, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

*Email: gracegorean8@gmail.com

ABSTRACT

Organizational culture is summary of shared values, beliefs, or perceptions held by employees in organization or organizational unit and can influence staff attitudes and behaviors. This has impact the quality of life of nurses, including health, emotional exhaustion, job satisfaction, work stress. . The purpose this study to explore relationship between organizational culture and levels of stress and burnout among nurses in hospitals, provide more objective and comprehensive description of the existing evidence, identify knowledge gaps, and provide recommendations based on consistent findings. This research method is detailed analysis using the PRISMA flow diagram, Literature search in several databases, namely Proquest, Science Direct, Taylor & Francis Online, PubMed, Sage, Wiley and Scopus which are published. Article quality assessment using the JBI Joanna Briggs Institute Critical Appraisal Checklist for Analytical Cross Sectional Studies. Eleven articles were identified and analyzed that met the inclusion criteria; articles have abstract and full text, search type in the database with journal articles, published in English, articles published in the last 10 years 2014 - 2024, articles discussing organizational culture; positive organizational culture consisting of; open and transparent communication, strong social support, good teamwork, trust and appreciation for nurses, safe and comfortable work environment, articles discussing stress levels and burnout of nurses in hospitals. Exclusion criteria: articles cannot be accessed as full text, books, are literature reviews, theses, books. The results of the synthesis show a positive organizational culture is less likely to indicate stress levels and burnout in nurses.

Keywords: *nurses, organizational culture, stress levels, burnout*

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan ringkasan dari nilai-nilai, keyakinan, atau persepsi bersama yang dipegang oleh karyawan dalam suatu organisasi atau organisasi unit dan itu dapat mempengaruhi sikap dan perilaku staf. Hal ini berdampak pada kualitas hidup perawat, termasuk kesehatan, kelelahan emosional, kepuasan kerja, stres kerja. Tujuan studi ini adalah untuk menggali keterkaitan antara budaya organisasi dengan tingkat stres dan kelelahan perawat di rumah sakit, memberikan gambaran yang lebih objektif dan menyeluruh tentang bukti yang ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta memberikan rekomendasi berdasarkan temuan yang konsisten. Metode penelitian ini merupakan analisis terperinci menggunakan diagram alir PRISMA, Penelusuran literatur pada beberapa database yaitu Proquest, Science Direct, Taylor & Francis Online, PubMed, Sage, Wiley dan scopus yang di publikasi. Penilaian kualitas artikel menggunakan JBI Joanna Briggs Institute Critical Appraisal Checklist for Analytical

Cross Sectional Studies. Sebelas artikel diidentifikasi dan di analisis yang memenuhi kriteria inklusi; Artikel memiliki abstrak dan *full text*, tipe pencarian di database dengan *journal article*, diterbitkan dalam bahasa Inggris, artikel diterbitkan pada 10 tahun terakhir 2014 – 2024, artikel yang membahas tentang budaya organisasi; budaya organisasi positif yang terdiri dari; komunikasi yang terbuka dan transparan, dukungan sosial yang kuat, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penghargaan terhadap perawat, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, artikel yang membahas tentang tingkat stres dan burnout perawat di rumah sakit. Kriteria eksklusi: Artikel tidak dapat diakses sebagai teks lengkap, buku, merupakan *literature review*, tesis, buku. Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif kecil kemungkinan menunjukkan adanya tingkat stres dan kelelahan pada perawat.

Kata Kunci: perawat, budaya organisasi, tingkat stres, burnout

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya[1]. Budaya organisasi terbentuk dan ditandai sebagai hubungan yang dinamis dengan sistem manajemen[2]. Budaya organisasi merupakan suatu sistem simbol dan interaksi yang unik dimana cara berpikir, berperilaku, berkeyakinan yang sama dari anggota serta merupakan keseluruhan nilai organisasi, bahasa, komunikasi dan kebiasaan yang ada dalam suatu institusi yang tidak dapat diubah [3]. Budaya organisasi merupakan ringkasan dari nilai-nilai, keyakinan, atau persepsi bersama yang dipegang oleh karyawan dalam suatu organisasi atau organisasi unit dan dapat memengaruhi sikap dan perilaku staf [4]. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai pola pikir individu yang membedakannya dari orang lain[5]. Hubungan antara budaya organisasi dan keperawatan sangat penting dalam konteks layanan keperawatan yang berkualitas, keperawatan merupakan subunit dalam sebuah organisasi juga memiliki budaya jika budaya unit selaras dengan budaya organisasi terjadi kesesuaian begitu juga sebaliknya[3].

Keperawatan merupakan ilmu yang mempelajari sikap manusiawi, empati, peka budaya, mahir dan peduli moral di lingkungan kerja dengan sumber daya yang terbatas dan tanggung jawab yang tinggi [6]. Tuntutan budaya organisasi yang tinggi, berdampak pada kualitas hidup perawat, termasuk kesehatan, kelelahan emosional, kepuasan kerja, stres kerja, pemberdayaan, dan keinginan untuk berpindah [2]. *Burnout* dalam profesi keperawatan adalah sindrom yang mencakup dimensi sosial, ekonomi, dan budaya, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi [7]. Burnout pada perawat merupakan risiko serius dalam pekerjaan yang berdampak pada perawat itu sendiri, pasien, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. [8]. Sementara itu, stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang negatif yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja[2].

Dalam beberapa dekade terakhir, keperawatan secara konsisten berada di peringkat tertinggi yang mengalami stres kerja di antara semua profesi kesehatan [9]. Sehingga stres di tempat kerja terus menjadi perhatian utama bagi lingkungan kerja keperawatan di seluruh dunia [10]. Stres di tempat kerja lebih tinggi terhadap perawat yang tidak puas dengan gaji dan masalah yang terjadi di tempat kerja seperti; gaya kepemimpinan, kerja tim, dan beban kerja [11]. Selain itu, stres kerja mempunyai efek langsung terhadap kelelahan [12].

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali keterkaitan antara budaya organisasi dengan tingkat stres dan kelelahan perawat di rumah sakit, memberikan gambaran yang lebih objektif dan menyeluruh tentang bukti yang ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta memberikan rekomendasi berdasarkan temuan yang konsisten.

METODE

Studi ini menggunakan metode PRISMA. Pernyataan PRISMA mengusulkan bahwa proses pencarian terdiri dari empat langkah: identifikasi, penyaringan, kelayakan dan inklusi. Adapun kriteria inklusi yaitu artikel memiliki abstrak dan *full text*, tipe pencarian di database dengan *journal article*, diterbitkan dalam bahasa Inggris, artikel diterbitkan pada 10 tahun terakhir 2014 – 2024, artikel yang membahas tentang budaya organisasi; budaya organisasi positif yang terdiri dari; komunikasi yang terbuka dan transparan, dukungan sosial yang kuat, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penghargaan terhadap perawat, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, artikel yang membahas tentang tingkat stres dan burnout perawat di rumah sakit. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu artikel tidak dapat diakses sebagai teks lengkap, buku, merupakan *literature review*, tesis, artikel penelitian yang tidak membahas tentang budaya organisasi; budaya organisasi positif yang terdiri dari; komunikasi yang terbuka dan transparan, dukungan sosial yang kuat, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penghargaan terhadap perawat, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan artikel penelitian yang tidak membahas tentang tingkat stres dan *burnout* perawat di rumah sakit. Pencarian artikel dimulai dari bulan Maret sampai Mei 2024 .

Strategi pencarian dan seleksi

Database yang digunakan dalam pencarian literatur adalah Proquest, Science Direct, Taylor & Francis Online, PubMed, Sage, Wiley dan Scopus. *Combining search terms using boolean operators: AND, OR, NOT*, berikut kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur : (“Nurse AND Organizational culture AND stress level AND burnout), (Nurses AND corporat culture AND strain Exhaustion), (Nurse clinic AND Workplace culture AND pressure and weariness), (Nurse clinic OR Nurses OR Nurse), (Workplace culture OR corporat culture OR Organizational culture) , (Pressure and weariness OR Strain and Exhaustion OR Stress level and burnout). Semua judul yang memenuhi kriteria diambil, kemudian judul dan abstrak disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Artikel yang menyediakan teks lengkap dimasukkan ke dalam pencarian, sementara artikel yang hanya tersedia dalam bentuk abstrak dikeluarkan dari pencarian.

Proses pengumpulan data

Data yang dikumpulkan meliputi judul artikel, nama penulis, tahun, lokasi penelitian, tujuan penelitian, desain penelitian, serta temuan yang relevan dengan studi yang ditentukan oleh peneliti.

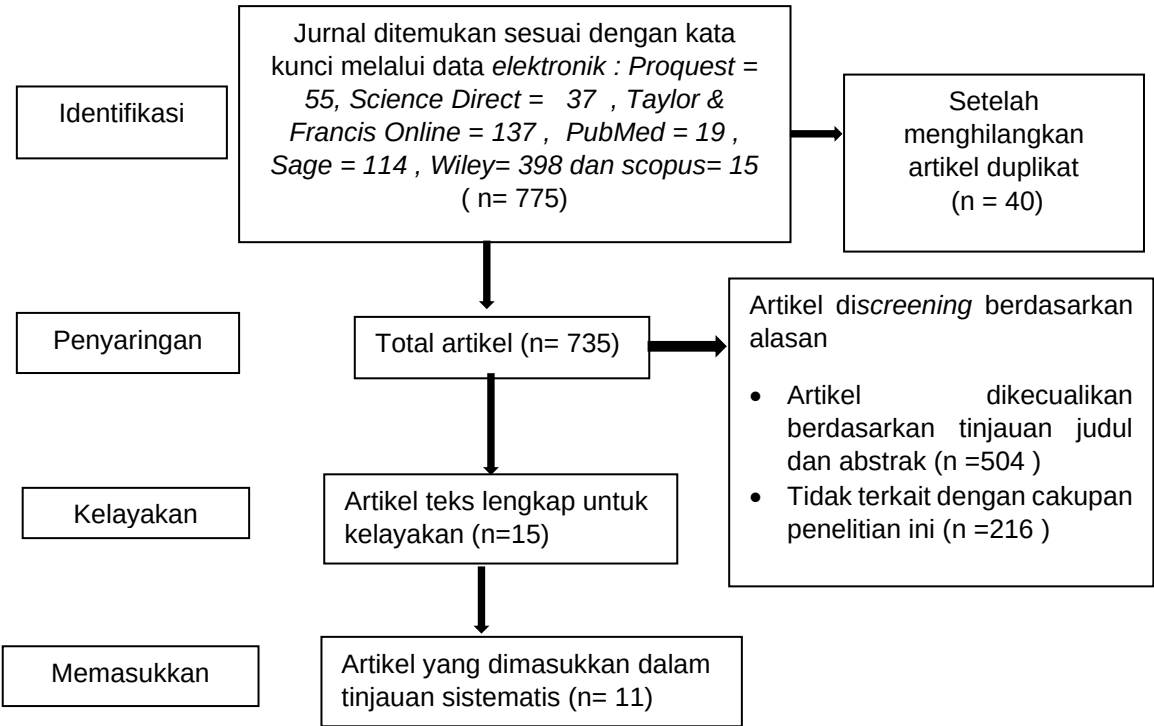
Resiko penilaian bias dan evaluasi kualitas metodologi

Pada tahap akhir skrining, studi yang tersisa menjalani penilaian kualitas. Karena sebagian besar desain studi menggunakan desain *cross-sectional*, untuk menilai kualitas studi menggunakan *Joanna Briggs Institute Critical Appraisal Checklist for Analytical Cross Sectional Studies* [13]. Daftar periksa ini mencakup 8 pertanyaan yang menilai kualitas pemilihan sampel, paparan studi, faktor perancu, ukuran hasil, dan analisis statistik.

HASIL

Pemilihan studi

Studi awal menemukan sebanyak 775 artikel (lihat Gambar. 1). Setelah peneliti melakukan tinjauan terhadap judul dan abstrak, sebanyak 504 artikel dikecualikan, dan 216 artikel lainnya dinyatakan tidak relevan dengan cakupan penelitian ini. 15 Artikel publikasi teks lengkap dievaluasi untuk kelayakan, 11 artikel dimasukkan dalam tinjauan sistematis



Gambar 1. Proses seleksi tinjauan sistematis yang diadaptasi dari Diagram PRISMA

Karakteristik studi

Karakteristik umum studi, sintesis akhir meliputi 11 studi (Tabel 1). Studi dilakukan di 11 negara dengan studi terbanyak dilakukan di Cina (n = 3), Taiwan (n = 2), UK(n=1), USA(n=1), Korea Selatan(n=1), Saudi Arabia (n=1), Prancis (n=1), Australia (n=1). Studi dilakukan di rumah sakit (n = 11). Beberapa studi terdiri dari sampel campuran perawat dan medis dalam sistem kesehatan non-spesifik yang mencakup fasilitas rawat jalan dan rawat inap (n = 2). Ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu 138 sampai 695 Tenaga kesehatan di rumah sakit. Sebagian besar penelitian menggunakan analisis deskriptif. Variabel independen dan dependen bervariasi di seluruh studi dan termasuk faktor budaya organisasi sebagai prediktor dan kelelahan dan faktor psikologis (misalnya, tingkat stres) sebagai variabel dependen utama. Risiko utama yang dapat menyebabkan bias dan mengancam kualitas adalah ukuran sampel yang kecil (ancaman terhadap generalisasi).

Tabel 1. Deskripsi Artikel yang di Analisis

No	Pengarang, Tahun, Negara, Judul Artikel	Desain, Sampel	Hasil
1	Teray Johnson, Sameh Shamroukh. England: 2024 Predictive modeling of burnout based on organizational culture perceptions among health systems employees: a comparative study using correlation, decision tree, and Bayesian analyses	Desain <i>cross-sectional</i> Teknik: <i>purposive sampling</i> Jumlah: 385 tenaga kesehatan baik dokter dan perawat pelayanan kesehatan di Inggris	Hubungan yang kuat antara budaya organisasi yang positif dan gejala kelelahan, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat kelelahan pada tenaga kesehatan tidak hanya dokter dan perawat juga staf administrasi yang bekerja di RS

2	Katherine C. Brewer, PhD MSN, RN , Jinhee Nguyen, MSN, RN, CNS, CEN , Haydee Ziegler, BSN, RN, Marnie Dodson, MSN, RN , Sarin Kurdian, MSN, RN. United States of America: 2023 Relationships of organizational behavior/mission congruence with burnout, secondary traumatic stress, and compassion satisfaction among nurses	Studi <i>survei cross-sectional</i> Teknik: Ukuran sampel yang diinginkan ditentukan dengan melakukan analisis daya apriori menggunakan kalkulator daring Jumlah: 147 Perawat Rumah Sakit di California Amerika	Budaya organisasi dan kepemimpinan otentik memiliki korelasi yang signifikan dengan kelelahan, stres traumatis sekunder
3	Eunsook Lee dan Insil Jang. South Korea; 2020 Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture-Work-Health Model	<i>cross-sectional study</i> Teknik: Menggunakan kalkulator ukuran sampel apriori dengan tingkat signifikansi 0,05, daya uji 80%, dan ukuran efek 0,30. Jumlah: 252 Perawat dari empat rumah sakit tersier di Korea Selatan	Budaya organisasi keperawatan yang positif memiliki dampak langsung terhadap stres kerja dan kelelahan, yang masing-masing menjelaskan sebesar 48,9% dan 31,4%. Secara keseluruhan, budaya organisasi, stres kerja, dan kelelahan memberikan kontribusi penjelasan sebesar 56,7%.
4	Manal F. Alharbi, Salwa I. Bishi, and Nawal Alsulami. Saudi Arabia; 2023 Work-Related Stress Among Nurses Working in Pediatric Units	Deskriptif korelasional Teknik: Menggunakan analisis apriori dalam program <i>G*Power</i> Jumlah: 138 perawat di unit pediatri Rumah sakit pendidikan Arab Saudi	Rata-rata skor stres pada lingkungan kerja sosial adalah yang tertinggi, variasi stres pada perawat anak meliputi pembelajaran terhadap organisasi, harapan manajer supervisor terhadap keselamatan pasien dan aspek kebangsaan
5	Zhuoxin Yang , Huaping Huang and Guirong L. China; 2024 Status and influencing factors of work stress among nurse managers in western China: a cross-sectional survey study	<i>Survei online cross-sectional</i> Teknik: <i>Convenience sampling</i> Jumlah: 380 peserta dari 21 rumah sakit sekunder dan tersier di sebuah kota di Sichuan provinsi, Tiongkok Barat Daya.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa perawat manajer lebih rentan terhadap stres kerja dan dukungan organisasi dapat secara efektif mengurangi stres ini.

6	Li-Chu Wu , Chia-Yi Chou, and Chi-Ya Kao. Taiwan; 2023 Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association between Occupational Stressors and Job Burnout: A Study in the Taiwanese Nursing Context	Desain studi <i>cross-sectional</i> Teknik: <i>Convenience sampling</i> Jumlah: 500 perawat dari pusat medis di Kota Kaohsiung, Taiwan selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian perawat mengalami tingkat kelelahan pribadi yang tinggi(7,20%), kelelahan terkait pekerjaan (5,00%), dan kelelahan terkait klien (4,80%). Hubungan antar tempat kerja, dukungan sosial, pemicu stres perawat, dan kelelahan kerja menunjukkan koefisien korelasi berkisar antara 0,318 hingga 0,828.
7	Oumou Salama Daouda ,René Sosata Bun, Karim Ait Bouziad,KatiuskMiliani,AnastasiEssa-Eworo, Florence Espinasse, Delphine Seytre, Anne Casetta, Simone Nérome, Adelaide Nascimento, Pascal Astagneau, Laura Temime, Mounia N Hocine. France; 2022 Multilevel approach to individual and organisational predictors of stress and fatigue among healthcare workers of a university hospital: a longitudinal study	Menggunakan kohort prospektif multisenter Teknik: <i>Simple random sampling</i> Jumlah: 695 petugas kesehatan dari 32 bangsal rumah sakit di empat pusat rumah sakit sukarelawan di wilayah Paris	Hasil penelitian menunjukan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami stres dan kelelahan disebabkan oleh dukungan sosial yang rendah dari supervisor, komitmen kerja yang berlebihan, jenis penyakit dan jumlah tempat tidur per bangsal).
8	Honghui Zhang, Yuting Xiao , Ting Dai ¹ , Qian Li, Ling Huang , Xiu Huang , Dan Liu ¹ , Yu Yu, Jia Guo. China; 2023 A cross-sectional study on burnout and its individual and environmental correlates among hepatological surgery nurses in Hunan Province, China	<i>cross-sectional study</i> Teknik: <i>Representatif sampel</i> Jumlah: 623 perawat bedah hepatologi 79 Rumah Sakit tersier di Hunan Cina	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara perawat bedah hepatologi, prevalensi kelelahan cukup tinggi, dengan tingkat kelelahan emosional mencapai 52,81% hingga 90,37%. Kelelahan tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kondisi lingkungan kerja. Perawat yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu, sering melakukan lembur, dan memiliki beban tugas tambahan cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi.
9	Hongrui Shi , Baifeng Shan , Qian Chen , Fang Guo , Xue Zhou , Meihong Shi f, Yan Liu. China; 2023	<i>Cross-sectional study</i> Teknik: <i>convenience and cluster sampling</i>	Kelelahan ditemukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit sekunder atau primer,bekerja >8 jam per

	Prevalence and predictors of compassion satisfaction, secondary traumatic stress, and burnout among Chinese hospice nurses: A cross-sectional study	Jumlah: 478 perawat rumah sakit institusi di provinsi Sichuan	hari dan merawat >10 pasien dengan bantuan penuh, kurangnya dukungan sosial (budaya organisasi yang baik), merawat >10 pasien dengan bantuan penuh berhubungan positif dengan stres traumatis sekunder.
10	Yuan-ping Chang PhD,RN, De-Chin Lee PhD, Yi Hua Lee Msc, Min- hui Chiu Phd, RN. Taiwan; 2024 Nurses' perceived health and occupational burnout: A focus on sleep quality, workplace violence, and organizational culture	Studi <i>cross-sectional</i> Teknik: <i>convenience sampling</i> Jumlah :346 perawat rumah sakit pendidikan di Taiwan	Budaya organisasi yang birokratis memiliki hubungan dengan kualitas tidur dan kelelahan kerja pada perawat
11	Emma Dixona, Margaret Murphya, Rochelle Wynne. Australia; 2021 A multidisciplinary, cross-sectional survey of burnout and wellbeing in emergency department staff during COVID-19	<i>Survey cross sectional</i> multilokasi Teknik: <i>Stratified Sampling</i> Jumlah: 400 tenaga kesehatan yang terlibat dalam perawatan pasien	Perawat mengalami stres lebih besar dibandingkan rekan staf medis dan staf IGD lainnya. Mereka merasakan adanya perilaku diskriminatif dari teman dan keluarga dalam merawat pasien yang diduga atau terinfeksi COVID-19

PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan sistematis yang disajikan, terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi yang positif dan gejala kelelahan pada tenaga kesehatan, termasuk dokter, perawat, dan staf administrasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Norful et al (2024) yang menganalisis 28 artikel terkait faktor organisasi dan individu yang mempengaruhi kelelahan tenaga kesehatan dalam sistem pelayanan kesehatan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang berbasis unit, yang mencakup rasa hormat dan dukungan sosial yang positif, dapat mencegah terjadinya kelelahan pada tenaga kesehatan di rumah sakit, termasuk perawat [14]. Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam memengaruhi tingkat kelelahan tenaga kesehatan, yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga aspek emosional dan mental. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, yang tercermin dalam komunikasi terbuka, pengakuan terhadap kinerja, serta kepemimpinan yang autentik, dapat menurunkan tingkat kelelahan[15]. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk atau birokratis dapat memperburuk kondisi stres dan kelelahan pada tenaga kesehatan, seperti yang terlihat pada hubungan negatif dengan kualitas tidur dan kelelahan kerja pada perawat [16].

Budaya organisasi merupakan elemen penting di setiap lingkungan kerja [17]. Budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat kelelahan pada tenaga kesehatan termasuk didalamnya perawat yang bekerja di rumah sakit [18]. Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, lembur, serta beban tugas yang tinggi memperburuk kondisi stres dan kelelahan. Dalam penelitian, perawat yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu atau sering melakukan lembur cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi, terutama dalam konteks perawat bedah hepatologi yang mengalami tingkat kelelahan emosional yang signifikan, berkisar antara 52,81% hingga 90,37% [19]. Kondisi ini

menunjukkan pentingnya pengelolaan jam kerja dan distribusi beban kerja yang seimbang untuk mengurangi dampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik tenaga kesehatan. Kelelahan yang lebih tinggi ditemukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit sekunder atau primer, dengan jam kerja lebih dari 8 jam per hari dan merawat lebih dari 10 pasien secara penuh [18]. Selain itu, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, terutama dari supervisor, menjadi faktor pemicu stres yang signifikan [20].

Dukungan sosial, khususnya dari atasan dan rekan kerja, memainkan peran penting dalam mengurangi stres dan kelelahan pada tenaga kesehatan [21]. Pimpinan harus melakukan pembinaan yang profesional, membangun hubungan yang baik dan tidak kaku dengan pegawai, memberikan dukungan sosial yang bermanfaat, serta mendorong pegawai untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, mengelola stres, mempererat hubungan yang harmonis, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan [22]. Semakin tinggi dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja maka semakin rendah kelelahan dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi kelelahan yang dialami tenaga kesehatan termasuk perawat di rumah sakit [23]. Hasil studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami stres dan kelelahan sering kali disebabkan oleh rendahnya dukungan sosial dari supervisor, komitmen kerja yang berlebihan, serta kondisi tempat kerja yang menambah beban fisik dan mental mereka [20]. Sebagai contoh, perawat yang merasa kurang mendapat dukungan sosial cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kelelahan fisik dan emosional [24]. Selain itu, harapan manajer atau supervisor terhadap keselamatan pasien dan berbagai faktor eksternal, seperti kondisi kebangsaan, dapat menambah tekanan pada perawat, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat stres mereka [25].

Pandemi COVID-19 juga memberikan tekanan tambahan pada tenaga kesehatan, terutama perawat. Mereka seringkali merasakan diskriminasi atau ketidakadilan, baik dari rekan kerja maupun keluarga, terkait dengan perawatan pasien yang terinfeksi COVID-19 [26]. Peningkatan beban kerja perawat selama pandemi Covid-19, dengan meningkatnya aktivitas kerja yang mengurangi waktu istirahat, bekerja lebih dari sembilan jam per hari ketidaksesuaian antara jumlah perawat dan tingkat permintaan pasien [27]. Hal ini menambah beban emosional dan stres yang mereka alami, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kelelahan fisik dan mental mereka [28]. Fenomena ini menunjukkan bahwa selain faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dan dukungan sosial, faktor eksternal yang berkaitan dengan situasi pandemi dapat memperburuk kondisi tenaga kesehatan.

Perawat manajer lebih rentan stres karena tanggung jawab ganda (administratif dan klinis), harapan tinggi terhadap keselamatan pasien, serta tekanan dari atasan. Hasil studi menunjukkan bahwa perawat manajer lebih rentan terhadap stres kerja dan dukungan organisasi dapat secara efektif mengurangi stres ini [29]. Para pemimpin organisasi harus menumbuhkan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif karena hal ini mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi [30].

Hasil studi sangat bervariasi dalam hal variabel yang digunakan untuk mendefinisikan budaya organisasi yang berkontribusi pada tingkat stres dan kelelahan perawat di rumah sakit. Kelemahan tinjauan ini bergantung pada studi cross-sectional yang tidak dapat secara definitif menetapkan hubungan sebab-akibat. Keunggulan tinjauan ini terletak pada kemampuannya untuk menggabungkan hasil-hasil penelitian yang ada, sehingga tinjauan sistematis dapat memperkuat atau mengonfirmasi temuan yang sudah ada serta memberikan bukti yang lebih meyakinkan mengenai hubungan antara

budaya organisasi, stres, dan kelelahan pada perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil tinjauan, terdapat beberapa implikasi penting yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi tenaga kesehatan. Rumah sakit perlu membangun budaya organisasi yang menghargai serta memberikan dukungan penuh kepada tenaga kesehatan, baik dari rekan kerja maupun atasan. Kepemimpinan yang autentik dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, pengelolaan beban kerja juga sangat penting, dimana jam kerja yang panjang dan beban tugas yang berlebihan harus dikelola dengan bijaksana. Penjadwalan yang fleksibel, pengurangan lembur, serta distribusi tugas yang adil dapat membantu mengurangi kelelahan fisik dan emosional.

Penting pula untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Hal ini dapat dicapai melalui program mentoring, dukungan emosional dari supervisor, serta penyediaan platform bagi tenaga kesehatan untuk berbagi pengalaman dan permasalahan yang dihadapi. Serta memberikan pelatihan tentang manajemen stres kepada tenaga kesehatan juga sangat penting, agar mereka dapat mengidentifikasi dan mengelola stres sejak dini, sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Semua langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi tenaga kesehatan.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang autentik memiliki peran kunci dalam mengurangi stres dan kelelahan pada tenaga kesehatan. Menjaga keseimbangan antara beban kerja, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk kesehatan mental dan fisik tenaga kesehatan. Dalam konteks yang lebih luas, rumah sakit dan institusi kesehatan perlu berfokus pada kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Penelitian lebih lanjut diperlukan dengan tinjauan yang lebih banyak untuk mengeksplorasi atau mengetahui hubungan budaya organisasi dengan tingkat stres dan kelelahan pada perawat di rumah sakit.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] S. P. R. & T. A. Judge, *Organizational Behaviour, Eighteen Edition, Global Edition*. In Pearson Education, Inc. 2019.
- [2] E. Lee and I. Jang, "Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model," *West. J. Nurs. Res.*, vol. 42, no. 2, pp. 108–116, 2020, doi: 10.1177/0193945919839189.
- [3] J. C. Marquis, L. B., & Huston, "Leadership Roles and Management Function in Nursing Theory and Application," Chico California, USA, 2017, p. 189.
- [4] D. Mijakoski *et al.*, "Burnout, engagement, and organizational culture: Differences between physicians and nurses," *Open Access Maced. J. Med. Sci.*, vol. 3, no. 3, pp. 506–513, 2015, doi: 10.3889/oamjms.2015.091.
- [5] J. Kim and H. S. Jung, "The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 8, 2022, doi: 10.3390/ijerph19084428.
- [6] N. Khamisa, B. Oldenburg, K. Peltzer, and D. Ilic, "Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 12, no. 1, pp. 652–666, 2015, doi: 10.3390/ijerph120100652.
- [7] N. G. Torlak, C. Kuzey, M. Sait Dinç, and T. Budur, "Links connecting nurses' planned behavior, burnout, job satisfaction, and organizational citizenship behavior," *J. Workplace Behav. Health*, vol. 36, no. 1, pp. 77–103, 2021, doi: 10.1080/15555240.2020.1862675.
- [8] J. Jun, M. M. Ojemeni, R. Kalamani, J. Tong, and M. L. Crecelius, "Relationship between

- nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review,” *Int. J. Nurs. Stud.*, vol. 119, p. 103933, 2021, doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103933.
- [9] R. Bardhan, K. Heaton, M. Davis, P. Chen, D. A. Dickinson, and C. T. Lungu, “A cross sectional study evaluating psychosocial job stress and health risk in emergency department nurses,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 16, no. 18, 2019, doi: 10.3390/ijerph16183243.
- [10] M. E. Alharbi, S. I. Bishi, and N. Alsulami, “Work-Related Stress Among Nurses Working in Pediatric Units,” *Pediatr. Nurs.*, vol. 49, no. 6, pp. 297–305, 2023, [Online]. Available: https://www.proquest.com/scholarly-journals/work-related-stress-among-nurses-working/docview/2897292739/se2?accountid=14785%0Ahttps://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/t4DTW?_a=ChgyMDI0MDQwNTIxMzI1MjkwMT05MTg4MjYSBTk1MzM2GgpPTkVfU0VBukNIg44MS4xNTUuMTgy
- [11] Z. Pishgooie, A.H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, “Correlation between nursing managers’ leadership styles and nurses’ job stress and anticipated turnover,” *J. Nurs. Manag.*, 2019.
- [12] F. Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L., & Maldia, “Organizational politics, nurses’ stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction,” *Int. Nurs. Rev.* 64, 109-116. doi10.1111/inr.12347, 2017, doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/inr.12347>.
- [13] Z. Munn *et al.*, “Methodological quality of case series studies: An introduction to the JBI critical appraisal tool,” *JBI Database Syst. Rev. Implement. Reports*, pp. 2127–2133, 2019, doi: 10.11124/JBISRIR-D-19-00099.
- [14] A. A. Norful, K. C. Brewer, K. M. Cahir, and A. M. Dierkes, “Individual and organizational factors influencing well-being and burnout amongst healthcare assistants: A systematic review,” *Int. J. Nurs. Stud. Adv.*, vol. 6, no. January, p. 100187, 2024, doi: 10.1016/j.ijnrsa.2024.100187.
- [15] K. C. Brewer, J. Nguyen, H. Ziegler, M. Dodson, and S. Kurdian, “Relationships of organizational behavior/mission congruence with burnout, secondary traumatic stress, and compassion satisfaction among nurses,” *Appl. Nurs. Res.*, vol. 73, no. March, p. 151700, 2023, doi: 10.1016/j.apnr.2023.151700.
- [16] Chang, Y. P., Lee, D. C., Lee, Y. H., & Chiu, M. H. (2024). Nurses' perceived health and occupational burnout: A focus on sleep quality, workplace violence, and organizational culture. *International nursing review*, 71(4), 912-923.
- [17] T. Johnson and S. Shamroukh, “Predictive modeling of burnout based on organizational culture perceptions among health systems employees: a comparative study using correlation, decision tree, and Bayesian analyses,” *Sci. Rep.*, no. 0123456789, pp. 1–27, 2024, doi: 10.1038/s41598-024-56771-2.
- [18] H. Shi *et al.*, “Prevalence and predictors of compassion satisfaction, secondary traumatic stress, and burnout among Chinese hospice nurses: A cross-sectional study,” *Appl. Nurs. Res.*, vol. 69, no. 18, p. 151648, 2023, doi: 10.1016/j.apnr.2022.151648.
- [19] H. Zhang *et al.*, “A cross-sectional study on burnout and its individual and environmental correlates among hepatological surgery nurses in Hunan Province, China,” *PLoS One*, vol. 18, no. 3 March, pp. 1–14, 2023, doi: 10.1371/journal.pone.0283373.
- [20] O. S. Daouda *et al.*, “Multilevel approach to individual and organisational predictors of stress and fatigue among healthcare workers of a university hospital: a longitudinal study,” *Occup. Environ. Med.*, vol. 79, no. 12, pp. 839–847, 2022, doi: 10.1136/oemed-2022-108220.
- [21] Q. Abdillah and R. Cahyono, “Sistematik Review: Dukungan Sosial Yang Dapat Mengurangi Burnout Kerja Karyawan,” *J. Psikol. J. Ilm. Fak. Psikol. Univ. Yudharta Pasuruan*, vol. 9, no. 1, pp. 98–107, 2022, doi: 10.35891/jip.v9i1.2729.

- [22] S. Ekawanti and O. P. Mulyana, "Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru", *J. Psikol. Teori dan Terap.*, vol. 6, no. 2, pp. 113–118, Feb. 2016.
- [23] R. Adawiyah, J. B. Blikololong, J. Margonda, and R. No, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout," vol. 11, no. 2, pp. 190–199, 2018.
- [24] L. C. Wu, C. Y. Chou, and C. Y. Kao, "Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association between Occupational Stressors and Job Burnout: A Study in the Taiwanese Nursing Context," *J. Nurs. Manag.*, vol. 2023, 2023, doi: 10.1155/2023/5599128.
- [25] Alharbi, M. F., Bishi, S. I., & Alsulam, N. (2023). Work-Related Stress Among Nurses Working in Pediatric Units. *Pediatric Nursing*, 49(6), 297+. <https://link.gale.com/apps/doc/A776763255/HRCA?u=anon~83056df0&sid=googleScholar&xid=fa1354d8>
- [26] E. Dixon, M. Murphy, and R. Wynne, "A multidisciplinary, cross-sectional survey of burnout and wellbeing in emergency department staff during COVID-19," *Australas. Emerg. Care*, vol. 25, no. 3, pp. 247–252, 2022, doi: 10.1016/j.auec.2021.12.001.
- [27] R. Gemine, G. R. Davies, S. Tarrant, R. M. Davies, M. James, and K. Lewis, "Factors associated with work-related burnout in NHS staff during COVID-19: A cross-sectional mixed methods study," *BMJ Open*, vol. 11, no. 1, pp. 1–8, 2021, doi: 10.1136/bmjopen-2020-042591.
- [28] Z. Wan, M. Lian, H. Ma, Z. Cai, and Y. Xianyu, "Factors associated with burnout among Chinese nurses during COVID-19 epidemic: a cross-sectional study," *BMC Nurs.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–8, 2022, doi: 10.1186/s12912-022-00831-3.
- [29] Z. Yang, H. Huang, and G. Li, "Status and influencing factors of work stress among nurse managers in western China: a cross-sectional survey study," *BMC Nurs.*, vol. 23, no. 1, pp. 1–9, 2024, doi: 10.1186/s12912-024-01731-4.
- [30] T. M. Runtu, E. Novieastari & H. Handiyani, "How does organizational culture influence care coordination in hospitals? A systematic review," *Enfermería Clínica*, vol. 29, pp. 785-802, 2019.