



## Hubungan Peran Kekuatan Karakter Dengan Resiliensi Perawat di Rumah Sakit

Marsel Paendong<sup>a\*</sup>, Andi Buanasari<sup>b</sup>, Dina Mariana<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, Indonesia

<sup>b-c</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

\*Corresponding author: [marselpaendong014@student.unsrat.ac.id](mailto:marselpaendong014@student.unsrat.ac.id)

### Abstract

**Background:** Work Stress due to a high workload on nurses is the impact of the low a nurse resilience behavior. The role of the character power from each nurse can be built and improved by a nurse resilience behavior, so that a nurse can be endured and able to face all the challenges or work stress that they are facing. **Objective :** Of this research was aimed at knowing the correlation between the character strength and the nurse resilience at Gunung Maria Hospital of Tomohon. **Methods:** Was employed in this research was quantitative with cross sectional, the sample technique was non-probability sampling with total sampling. The data collection was questionnaire consisted of 154 respondents. The data were analyzed using the spearman rank correlations test. **Results :** There was a significant p value = 0.000 < = 0.05 with a correlation coefficient value = 0.297 which means the strength of the relationship between the role of character strength variables and nurse resilience is sufficient and has a positive value, which means that both variables are unidirectional so it can be interpreted that the higher the character strength role score. then the resilience score is also getting higher. **Conclusion :** There is a relationship between the role of character strength and the resilience of nurses at Gunung Maria Hospital. It is recommended to the nurses at Gunung Maria Hospital of Tomohon to try to improve their role of character strength in building resilience behavior so that they can endure and able to face all the challenges or works stress that they are facing.

**Keywords:** Character Strengths; Hospital Nurses; Nurse Resilience

### Abstrak

**Latar Belakang :** Stres kerja akibat beban kerja yang tinggi pada perawat merupakan dampak dari rendahnya sikap resiliensi seorang perawat. Adanya peran kekuatan karakter dari masing - masing individu perawat dapat membangun dan meningkatkan sikap resiliensi agar tetap bertahan dan mampu menghadapi segala tantangan atau stres kerja yang dialami. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. **Metode:** Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan jenis *total sampling*. Pengumpulan data dengan cara mengisi kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 154 responden. Data dianalisa menggunakan uji korelasi spearman rank. **Hasil:** Didapatkan nilai signifikan p value = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 dengan nilai koefisien korelasi = 0,297 yang berarti kekuatan hubungan antara variabel peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat cukup dan bernilai positif yang artinya kedua variabel bersifat searah sehingga dapat diartikan semakin tinggi skor peran kekuatan karakter maka skor resiliensi juga semakin tinggi. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Diharapkan perawat yang

bekerja di RS Gunung Maria Tomohon berusaha untuk meningkatkan peran kekuatan karakter dalam membangun sikap resiliensi agar mampu bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan atau stres akibat kerja.

**Kata kunci:** Kekuatan Karakter ; Perawat Rumah Sakit ; Resiliensi Perawat

## PENDAHULUAN

Permasalahan dan tantangan serta kesulitan merupakan fenomena hidup yang tidak bisa dihindari. Reaksi setiap individu terhadap berbagai tantangan atau permasalahan dalam hidup ternyata berbeda-beda. Salah satu faktor yang mempengaruhi perbedaan itu adalah sikap resiliensi (Astuti, 2006). Rendahnya resiliensi mengakibatkan masalah psikologis atau gangguan mental pada seseorang (Azzahra, 2017). Salah satu masalah psikologis adalah stres. Menurut *International Labour Organization* (ILO, 2016) stres akibat kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja dinegara maju maupun negara berkembang.

*World Health Organization* (WHO) mencatat sekitar 379 juta orang mengalami gangguan mental dan perilaku. WHO memprediksi stres kerja atau *job burnout* menjadi ancaman utama kesehatan manusia seiring berjalannya waktu (WHO, 2019). Salah satu profesi kerja adalah pekerjaan sebagai perawat yang berkarya disektor kesehatan. Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016). Perawat yang bekerja di rumah sakit diperhadapkan dengan berbagai hal yang harus dihadapi, seperti waktu kerja yang panjang membuat perawat tidak memiliki kesempatan untuk beristirahat dan merasa sangat lelah, melakukan banyak hal dalam satu kali jadwal kerja harianya, mempunyai beban kerja yang tinggi (Rizal, 2020).

Prevalensi stres kerja perawat secara global masih terbilang tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% (Tran, 2017). Sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung & Yip, 2015). Di Indonesia sendiri berdasarkan data PPNI (2016) menyebutkan bahwa 50,1 % perawat pernah mengalami stres kerja. Di Sulawesi utara khususnya rumah sakit Bethesda Tomohon menurut Budiyanto (2019) dalam penelitiannya tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat mengatakan 19,2% perawat mengalami stres kerja berat. Dengan demikian tidak menutup kemungkinan perawat yang mengalami stres akibat kerja memiliki resiliensi yang rendah.

Resiliensi merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Bertahan dalam keadaan tertekan, dan bahkan berhadapan dengan kesengsaraan atau trauma yang dialami dalam kehidupan (Desmita, 2014). Membangun sikap resiliensi seringkali diabaikan oleh perawat sehingga berdampak pada masalah gangguan mental, keletihan, ketidakpuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja (Zulkarnain, 2011). Resiliensi penting bagi perawat karena perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung tidak mudah terserang stres kerja dan tetap dalam kondisi prima dalam bekerja (Turner, 2014). Kekuatan karakter merupakan kekuatan karakteristik seseorang, bersifat universal yang terpilih melalui proses evolusi karena penting untuk keberlangsungan hidup dan juga merupakan ciri-ciri psikologis proses atau mekanisme yang menjelaskan kebijakan atau kesolehan (Harzer & Ruch, 2015).

Beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon juga ketika diwawancara mengenai faktor yang mendukung resiliensi mereka tetap melakukan

pekerjaanya dan bertahan walaupun diketahui memiliki banyak sekali tantangan kerja yang mengakibatkan kejemuhan tersendiri kepada mereka yang bekerja di rumah sakit. Mereka mengatakan bahwa mereka tetap bertahan karena mereka sudah lama bekerja, memiliki banyak pengalaman dirumah sakit, memiliki keberanian dalam mengambil keputusan, dan mampu beradaptasi dengan keadaan rumah sakit. Hasil wawancara menunjukan bahwa terdapat peran kekuatan karakter individu yang mempengaruhi ketahanan diri dan resiliensi mereka dalam menghadapi situasi yang sulit dan berisiko. Menumbuhkan kekuatan karakter pada karyawan dapat meningkatkan resiliensi dan menyebabkan penurunan konsekuensi negatif dari stres kerja yang mereka hadapi (Harzer & Ruch, 2015). Ketika masalah yang terjadi berulang-ulang menyebabkan perawat merenungkan untuk meninggalkan posisi mereka atau melepaskan profesi mereka (Ruston C. H., 2015). Cukup banyak perawat yang tiba-tiba mengundurkan diri atau melakukan *turnover intention* dari pekerjaanya di rumah sakit karena tidak mampu menghadapi stres kerja, tidak mampu meyesuaikan diri dan bertahan terhadap tanggung jawabnya, serta kompensasi yang belum sesuai dengan profesi perawat (Ni Luh & Tutiany, 2019).

Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon pun berdasarkan data tenaga kerja perawat oleh bagian kepegawaian pada tahun 2020 terdapat  $\pm 8,9\%$  dari total tenaga perawat yang keluar atau berhenti bekerja dirumah sakit tersebut (HRD RS. Gunung Maria Tomohon, 2021). Peneliti pun mewawancara beberapa orang perawat yang sudah berhenti bekerja di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, mereka menyampaikan alasan mereka berhenti dari pekerjaan dan memilih untuk pindah tempat bekerja atau *turnover intention* dikarenakan beban kerja yang tinggi dan imbalan jasa atau honor yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Belum ada data pasti terkait resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon karena belum pernah dilakukan penelitian terkait dengan resiliensi, namun besar kemungkinan sikap resiliensi sudah ada pada perawat yang bekerja disana.

Berangkat dari kurangnya penelitian masalah kekuatan karakter dalam hubungannya dengan resiliensi perawat dan disertai dengan data awal di rumah sakit Gunung Maria Tomohon membuat peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, mengingat peran dari kekuatan karakter menjadi kekuatan perawat di dalam bekerja dan mempertahankan profesionalitasnya, dan juga sangat penting sekali dalam meningkatkan resiliensi perawat terkait permasalahan kerja yang dihadapi oleh perawat.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional* untuk mengetahui hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni-Oktober 2021. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon sebanyak 154 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis *total sampling*. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah perawat yang terdaftar dan bekerja di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, minimal

pendidikan D3 Keperawatan, sudah bekerja lebih dari tiga bulan dan bukan sebagai perawat magang.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel peran kekuatan karakter menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *values In action inventory of strengths* (VIA-IS) oleh Peterson & Seligmen dengan jumlah 51 pertanyaan, menggunakan 4 item pilihan jawaban. Bila bentuk pertanyaan positif, dengan jawaban sangat sesuai = 4, sesuai = 3, tidak sesuai = 2, sangat tidak sesuai = 1. Bila pernyataan negatif dengan jawaban sangat sesuai = 1, sesuai = 2, tidak sesuai = 3, sangat tidak sesuai = 4. Instrumen yang digunakan untuk resiliensi perawat dari 43 pernyataan yang digunakan adalah skala *Likert*. Setiap item memiliki skor masing-masing yaitu untuk pertanyaan positif jika responden menjawab sangat sesuai = 4, sesuai = 3, tidak sesuai = 2 dan sangat tidak sesuai = 1. Pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian ini secara manual dan dianalisis secara statistik melalui komputerisasi yang melalui beberapa tahap yaitu *editing, coding, tabulating, entri data* (Sugiyono, 2014).

Data lalu dianalisis univariat yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel (Notoadmojo,2012). Analisa univariat dalam penelitian ini yaitu distribusi frekuensi karakteristik responden, gambaran peran kekuatan karakter, gambaran resiliensi perawat Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Analisa bivariat untuk mengetahui hubungan peran kekuatan karakter dan resiliensi perawat melalui uji statistik komputer. Analisis data yang digunakan peneliti untuk membuktikan hipotesa penelitian yaitu uji *Spearman Rank*. dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Adapun kriteria pengujinya adalah bila nilai  $\rho \leq 0,05$  berarti significant.

## HASIL

### 1. Karakteristik responden

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

| No | Karakteristik Responden | f     | %       |
|----|-------------------------|-------|---------|
| 1  | Tingkat Pendidikan      |       |         |
|    | - D3 Kep                | 132   | 85,74 % |
|    | - S1 Kep                | 6     | 3,89 %  |
|    | - S1 Ners               | 16    | 10,38 % |
| 2  | Jenis Kelamin           |       |         |
|    | - L (Laki-laki)         | 50    | 32,46 % |
|    | - P (Perempuan)         | 104   | 67,54 % |
| 3  | Lama Bekerja            |       |         |
|    | - <5 Tahun              | 60    | 38,96 % |
|    | - 5-10 Tahun            | 52    | 33,76 % |
|    | - 11-15 Tahun           | 30    | 19,48 % |
|    | - >15 Tahun             | 12    | 7,79 %  |
| 4  | Umur                    |       |         |
|    | - Mean                  | 28,73 |         |
|    | - Median                | 27,00 |         |
|    | - Minimum               | 22    |         |
|    | - Maksimum              | 44    |         |

Hasil frekuensi berdasarkan umur dari 154 responden, didapatkan nilai tengah umur responden adalah 27,00 tahun dengan usia responden termuda adalah 22 tahun dan usia tertua responden adalah 44 tahun. Hasil frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah D3 keperawatan dengan jumlah 132 responden (85,74 %). Hasil distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dari 154 responden didapatkan hasil karakteristik jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 104 responden (67,54 %), dan hasil distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja dari 154 responden yang bekerja >15 tahun dengan jumlah 12 responden (7,79 %) dan yang bekerja <5 tahun berjumlah 60 responden (38,96 %).

## 2. Analisa Univariat

**Tabel 2.** Analisa Univariat Gambaran Peran Kekuatan Karakter

| Kategori | Rentangan Skor | Jumlah Responden | Percentase |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Rendah   | 51-102         | 3                | 1,90 %     |
| Sedang   | 103-154        | 89               | 57,80 %    |
| Tinggi   | 155-204        | 62               | 40,30 %    |
| Total    |                | 154              | 100 %      |

Hasil tentang distribusi frekuensi peran kekuatan karakter dari 154 responden, didapatkan hasil karakteristik peran kekuatan karakter terbanyak adalah peran kekuatan karakter sedang dengan jumlah 89 responden (57,80 %).

**Tabel 3.** Analisa Univariat Gambaran Resiliensi Perawat

| Kategori | Rentangan Skor | Jumlah Responden | Percentase |
|----------|----------------|------------------|------------|
| Tinggi   | 43-86          | 0                | 0 %        |
| Sedang   | 87-129         | 43               | 27,92 %    |
| Rendah   | 130-172        | 111              | 72,08 %    |
| Total    |                | 154              | 100 %      |

Hasil tentang distribusi resiliensi perawat dari 154 responden yang diujikan, didapatkan hasil karakteristik resiliensi perawat terbanyak adalah resiliensi dalam kategori tinggi dengan jumlah 111 responden (72,08 %).

**Tabel 4.** Distribusi Skor Klasifikasi Kekuatan Karakter

| Klasifikasi Kekuatan Karakter              | Tinggi |         | Sedang |         | Rendah |         |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|  | Jumlah | Perse   | Jumlah | Perse   | Jumlah | Perse   |
| <i>Curiosity</i><br>(Ketertarikan)         | 72     | 46,75 % | 79     | 51,29 % | 3      | 1,94 %  |
| <i>Creativity</i><br>(Kreativitas)         | 32     | 20,77 % | 109    | 70,77 % | 13     | 8,44 %  |
| <i>Open mindedness</i><br>(Pikran terbuka) | 63     | 40,90 % | 91     | 59,10 % |        |         |
| <i>Love of learning</i><br>(Keterampilan)  | 53     | 34,41 % | 83     | 53,89 % | 18     | 11,68 % |
| <i>Perspective</i><br>(sudut pandang)      | 12     | 7,79 %  | 86     | 55,84 % | 56     | 36,36 % |

| Klasifikasi Kekuatan Karakter                            | Tinggi |         | Sedang |         | Rendah |         |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|  | Jumlah | Persen  | Jumlah | Persen  | Jumlah | Persen  |
| <i>Bravery</i> (Keberanian)                              | 15     | 9,74 %  | 61     | 39,61 % | 78     | 50,64 % |
| <i>Persistence</i> (Tindakan)                            | 83     | 53,89 % | 71     | 46,11 % |        |         |
| <i>Integrity</i> (Apa adanya)                            | 73     | 47,40 % | 78     | 50,64 % | 3      | 1,94 %  |
| <i>Vitality</i> (Vitalitas)                              | 88     | 57,14 % | 50     | 32,46 % | 16     | 10,38 % |
| <i>Love</i> (Cinta)                                      |        |         | 69     | 44,80 % | 85     | 55,19 % |
| <i>Kindness</i> (Kebaikan)                               | 98     | 63,63 % | 49     | 31,81 % | 7      | 4,54 %  |
| <i>Social intelligence</i> (Kecerdasan Sosial)           | 63     | 40,90 % | 64     | 41,55 % | 27     | 17,53 % |
| <i>Citizenship</i> (Kemampuan)                           | 17     | 11,03 % | 50     | 32,46 % | 87     | 56,49 % |
| <i>Fairness</i> (Keadilan)                               | 68     | 44,15 % | 79     | 51,29 % | 7      | 4,54 %  |
| <i>Leadership</i> Kepemimpinan                           | 10     | 6,49 %  | 52     | 33,76 % | 92     | 59,74 % |
| <i>Forgiveness and mercy</i> (Memafikan)                 | 21     | 13,63 % | 66     | 42,85 % | 67     | 43,50 % |
| <i>Humility and modesty</i> (Kerendahan Hati)            | 141    | 91,55 % |        |         | 13     | 8,45 %  |
| <i>Prudence</i> Kebijaksanaan                            |        |         | 11     | 7,14 %  | 143    | 92,86 % |
| <i>Self regulation</i> Regulasi diri                     | 37     | 24,02 % | 84     | 54,54 % | 33     | 21,42 % |
| <i>Appreciation of beauty and excellence</i> (Apresiasi) | 5      | 3,24 %  | 20     | 12,98 % | 129    | 83,76 % |
| <i>Gratitude</i> (Syukur)                                | 85     | 55,19 % | 53     | 34,41 % | 16     | 10,38 % |
| <i>Hope</i> (Harapan)                                    | 37     | 24,02 % | 47     | 30,51 % | 70     | 45,45 % |
| <i>Humor</i> (Humor)                                     | 21     | 13,63 % | 64     | 41,55 % | 69     | 44,80 % |
| <i>Spirituality</i> (Spiritualitas)                      | 16     | 10,38 % | 35     | 22,72 % | 103    | 66,88%  |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 24 kelas kekuatan karakter yang dimiliki oleh responden dan berdasarkan hasil distribusi frekuensi terdapat tiga kelas kekuatan karakter yang paling tinggi yaitu kekuatan karakter *humidity and modesty* sebanyak 141 responden (91,55 %), kekuatan karakter *kindness* sebanyak 98 responden (63,63 %), dan kekuatan karakter *gratitude*

sebanyak 85 responden (55,19 %). Sedangkan kelas kekuatan karakter yang paling rendah adalah *curiosity* dan *integrity* masing-masing berjumlah 3 responden (1,94 %).

### 3. Analisa Bivariat

**Tabel 4.** Crosstabulasi Hubungan Peran Kekuatan Karakter dengan Resiliensi Perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon

| Peran    | Resiliensi Perawat |        |                 | Total  | P-value      | Koefisien Korelasi |
|----------|--------------------|--------|-----------------|--------|--------------|--------------------|
|          | Kategori           | Sedang | Kategori Tinggi |        |              |                    |
| Kekuatan | Kategori Rendah    | n<br>1 | %<br>(0,6 %)    | n<br>2 | %<br>(1,3 %) | n<br>3             |
|          | Kategori Sedang    | 26     | (16,9 %)        | 63     | (40,9 %)     | 89                 |
|          | Kategori Tinggi    | 16     | (10,4 %)        | 46     | (29,9 %)     | 62                 |

*Crosstabulasi* antara peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat yang paling banyak pada kategori sedang sebanyak 63 responden (40,9 %). Korelasi antara peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat yang dianalisa menggunakan uji Spearman didapatkan *p-value* = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 yang berarti Ha diterima artinya ada hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, dengan angka koefisien korelasi = 0,297 yang berarti kekuatan hubungan antara variabel peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat cukup dan bernilai positif yang artinya kedua variabel bersifat searah sehingga dapat diartikan semakin tinggi skor peran kekuatan karakter maka skor resiliensi juga semakin tinggi.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat dapat dilihat melalui Uji korelasi *Spearman* dimana hasilnya ada hubungan antara peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Nilai koefisien korelasi atau keeratan hubungan peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon cukup. Angka korelasi tersebut juga benilai positif sehingga variabel peran kekuatan karakter dan resiliensi perawat besifat searah yang artinya ketika kekuatan karakter yang dimiliki perawat tinggi maka resiliensinya juga akan tinggi. Ada kemungkinan hal ini dipengaruhi oleh karakteristik responden, seperti karakteristik terkait usia. Dapat dilihat dari karakteristik responden terkait usia. Hasil data diperoleh dari subjek penelitian sebanyak 154 responden yang berada pada usia 22 - 40 tahun dengan kategori terbanyak responden yaitu peran kekuatan karakter sedang dan resiliensi dalam kategori tinggi. Dimana usia 22 - 40 tahun merupakan usia orang yang sudah dewasa, memiliki intelektualitas, tanggung jawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan jangka panjang, memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk membangun kekuatan karakter dalam upaya peningkatan resiliensi dalam pencapaian karir (Santrock, 2012). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Wulandari (2011) terhadap 48 responden perawat yang berumur 25-35 tahun mengemukakan bahwa semakin dewasa seorang perawat maka akan semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki serta kemampuan akan mengenal karakter yang ada pada masing-masing perawat dalam mempertahankan resiliensi. Peneliti berpendapat bahwa semakin bertambahnya usia seseorang menuju kedewasaan maka akan semakin baik kemampuannya dalam meningkatkan kekuatan karakter guna membangun resiliensi yang baik dalam menghadapi berbagai tantangan.

Adapun karakteristik responden terkait tingkat pendidikan hasil penelitian terdapat 132 responden (83,74 %) yang memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan. Seorang perawat harus mengikuti pendidikan formal minimal D3 Keperawatan. D3 Keperawatan merupakan standar seorang perawat dikatakan profesional yang bekerja di Rumah Sakit. Perawat yang mengikuti pendidikan formal memiliki pengetahuan yang baik dalam pembentukan karakter dan sikap resiliensi (Rosyidah, 2008). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wulandari (2011) terhadap 48 responden hasil penelitian didapatkan 39 responden memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan dimana perawat dengan tingkat penedidikan minimal D3 Keperawatan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam upaya pengembangan kekuatan karakter untuk mempertahankan sikap resiliensi agar mampu mengatasi berbagai permasalahan atau tantangan yang dihadapi saat bekerja. Peneliti berpendapat bahwa perawat harus memiliki pendidikan yang baik dalam hal ini mengikuti pendidikan formal minimal D3 Keperawatan untuk meningkatkan kekuatan karakter dalam membangun sikap resiliensi yang tinggi.

Karakteristik responden terkait dengan lama kerja berdasarkan hasil distribusi frekuensi lama kerja dari 154 responden didapatkan bahwa yang bekerja <5 tahun berjumlah 60 responden (38,96 %) sedangkan yang bekerja >5 tahun berjumlah 94 responden (61,04 %). Dapat diketahui bahwa perawat yang bekerja >5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang bekerja <5 tahun. Peneliti berpendapat bahwa ada kemungkinan tingkat kekuatan karakter yang sedang dan tingkat resiliensi yang tinggi dipengaruhi oleh faktor lama kerja seperti Menurut Maulina (2018) mengatakan lama kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif. Dikatakan positif apabila dengan semakin lama masa kerja maka tenaga kerja akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya dan semakin berpengalaman dalam membangun kepribadiannya untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon pada tanggal 29-30 Oktober 2021 maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon memiliki peran kekuatan karakter yang mayoritasnya berada dalam kategori sedang, sedangkan untuk resiliensi perawat berada dalam kategori tinggi. Adapun tiga kelas kekuatan karakter yang paling banyak dimiliki oleh perawat Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon yaitu, kekuatan karakter *humility and modesty, kindness, gratitude*. Dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu, ada hubungan yang signifikan antara peran kekuatan karakter dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, dan diperoleh hasil karakteristik responden dengan umur terbanyak yaitu pada usia 23 tahun. Tingkat pendidikan terbanyak adalah D3 keperawatan. Berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dan

hasil karakteristik berdasarkan lama kerja didapatkan responden yang paling banyak bekerja >5 tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti E. 2006. Gamabaran Resiliensi Pada Mahasiswa Perantau Tahun Pertama Perguruan Tinggi di Asrama Universitas Indonesia. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Azzahra, F. (2017). Pengaruh Resiliensi Terhadap Distres Psikologis Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5 (1),80-96. <https://Doi.Org/10.22219/Jipt.V5i1.3883>
- Budiyanto. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Universitas Sam Ratulangi Manado : Jurnal KESMAS, Vol. 8 No.3
- Cheung, T. And P. S. F. Yip. (2015). *Depression, Anxiety And Symptoms Of Stress Among Hongkong Nurses: A Crosssectional Study*. Internatinal Journal Of Environmental Research And Public Health, 12(1), pp. 11072-100.
- Desmita. (2014). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Harzer, C & Ruch, W. (2015). *The Relationships Of Character Strengths With Coping, Work Related Stress, And Job Satisfaction*. Frontiers In Psychology, Vol. 6, Artcle 165.
- HRD Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon 2021
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva. Switzerland: ILO Publication
- Ni Luh L. Y., Tutiany. (2019). "Implementation Study Of Retention Programs And It's Impact On Turnover Intention Nurses In Hospital". Jakarta: Indonesian Journal Of Health Research.. Doi : <https://Doi.Org/10.32805/Ijhr.2019.2.2.49>
- Notoatmodjo. (2012) Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Rosyidah. (2008). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Menangani ODHA di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2(3):181-191.
- Ruston, C.H, Phd, Batcheller, J., Schroeder, K. And Donohue, P.(2015). Burnout And Resilience Among Nurses Practicing In High Intesity Setting. American Journal Of Critical Care. September 2015, Vol. 24 Dan 5
- Santrock, J. W. (2012) Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid . (Widyasinta, Penerj.) Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Tran, T. T. T. Et Al. (2019). Stress, Anxiety And Depression In Clinical Nurses In Vietnam: A Cross-Sectional Survey And Cluster Analysis. International Journal Of Mental Health Systems, 13(3), pp. 1-11.
- Turner S.B. (2014). The Resilient Nurse: An Emerging Concept. Journal Nurse Leader, 71-90.
- Wulandari, Y. (2020). Mengenal Resiliensi Dalam Ilmu Psikologi.Binus University Faculty Of Humanities
- Zulkarnain. (2011). Dampak Burnout Terhadap Kulitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU Ke 59 3(20), 338-345