

## NURSE PERFORMANCE IMPROVEMENT STRATEGIES FOR MENTAL SUPPORT AND HEAD NURSE LEADERSHIP STYLE MEDIATED BY PSYCHOLOGICAL CAPITAL: A INTEGRATIVE REVIEW

Zulfi Ekawaty<sup>1</sup>, Ariyanti Saleh<sup>1</sup>, Rini Rachmawaty<sup>1</sup>

Correspondensi e-mail: [zulfiEkawati@gmail.com](mailto:zulfiEkawati@gmail.com)

<sup>1</sup> Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

### ABSTRACT

*Background: Psychological capital is a positive capacity possessed by individuals to develop in improving nurse performance. Several studies state that the performance of nurses is still not optimal. Therefore, mental support and leadership style mediated by psychological capital are needed as a strategy to improve nurse performance. Purpose: This review aims to identify literature related to psychological capital, emotional support and leadership style to support the improvement of nurse performance in service. Methods: This study used an integrative approach based on Whittemore and Knaf's use to conduct the review. The articles used are published from 2012 to 2020 using the Proquest, Pubmed, and Science Direct databases. Results: The search returned 15 articles that met the inclusion criteria. Positive psychological capital has a positive relationship to nurse performance. Interventions for nurses to improve performance by increasing positive psychological capital must be developed and made available to nurses. Interventions focused on the individual level excluding the broader social context or organizational level. Conclusion: Positive psychological capital can influence the performance of nurses in providing services to patients. Hospital nursing managers need to provide training to nurses regarding psychological capital to increase their psychological capital.*

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Modal Psikologis; Dukungan Mental; Kinerja Perawat; Gaya Kepemimpinan

## STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERAWAT MELALUI SUPPORT MENTAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN YANG DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL CAPITAL: INTEGRATIVE REVIEW

### ABSTRAK

Latar Belakang: Psychological capital merupakan kemampuan kapasitas positif yang dimiliki individu untuk berkembang dalam peningkatan kinerja perawat. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja perawat masih belum optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan support mental dan gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh psychological capital sebagai strategi meningkatkan kinerja perawat. Tujuan: Tinjauan ini bertujuan untuk mengidentifikasi literatur terkait dengan psychological capital, emosional support dan gaya kepemimpinan untuk mendukung peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan. Metode : Studi ini menggunakan pendekatan Integrative berdasarkan Whittemore dan Knaf digunakan untuk melakukan tinjauan. Artikel yang digunakan adalah terbitan 2012 hingga 2020 dengan menggunakan database Proquest, Pubmed, dan Science Direct. Hasil: Pencarian menghasilkan 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Psychological capital yang positif memiliki hubungan positif terhadap kinerja perawat. Intervensi untuk perawat dalam meningkatkan kinerja dengan peningkatan modal psikologis positif harus dikembangkan dan disediakan untuk perawat. Intervensi difokuskan pada tingkat individu tidak termasuk konteks sosial yang lebih luas atau tingkat organisasi. Kesimpulan: Psychological capital yang positif mampu mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Manajer keperawatan rumah sakit perlu memberikan pelatihan kepada perawat terkait psychological capital untuk meningkatkan psychological capital mereka.

#### DOI:

[10.24252/kesehatan.v16i1.31064](https://doi.org/10.24252/kesehatan.v16i1.31064)

#### Kata kunci:

Psychological Capital; Support Mental; Kinerja Perawat; Gaya Kepemimpinan

## **Pendahuluan**

Salah satu faktor yang menjadi peran penting dalam meningkatkan kualitas suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Madlabana et al., 2020). Pada suatu rumah sakit, salah satu SDM yang menjadi unsur penunjang utama adalah perawat (An et al., 2020). Perawat merupakan salah satu garda terdepan di rumah sakit yang paling sering berinteraksi dengan pasien, sehingga berperan dalam keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan (Mubarak et al., 2021). Apabila perawat tersebut memiliki kualitas kerja yang kurang, mampu mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan pada masyarakat dalam hal kesehatan (Shahrour & Dardas, 2020).

Kinerja perawat merupakan hasil dari seluruh aktivitas kerja keperawatan dalam periode tertentu, sehingga masalah kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit (Estiri et al., 2016). Hal ini dikarenakan jika kinerja perawat sebagai pemberi layanan tidak sesuai dengan harapan pasien, maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit. Ketidakpuasan pasien terhadap layanan rumah sakit pada akhirnya akan berdampak pada loyalitas pasien dan pendapatan rumah sakit (Ding et al., 2015).

Masa pandemi Covid-19 yang telah dilewati masyarakat sebelumnya, dimana banyaknya memakan korban jiwa dan tak sedikit pula petugas kesehatan termasuk perawat yang terinfeksi di beberapa Negara (Um-e-Rubbab et al., 2021). Seiring dengan terdapatnya petugas kesehatan yang terinfeksi Covid-19, hal ini akan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan mental bagi petugas kesehatan. Masalah kesehatan mental dan tekanan psikologis yang timbul pada petugas kesehatan bervariasi. Dilaporkan bahwa prevalensi kecemasan diawal pandemi Covid-19 pada petugas kesehatan yang merawat pasien Covid-19 berkisar antara 22.60%-36.30% (Liu et al., 2020) dengan tingkat dan prevalensi kecemasan tertinggi dialami oleh perawat yang berkisar antara 15%- 92% (SS et al., 2020). Hal ini didukung oleh penelitian bahwa prevalensi perawat yang mengalami masalah kesehatan mental adalah 62.02%, seperti stress, cemas, gejala depresi, insomnia, penolakan, kemarahan, dan ketakutan (Que et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang melaporkan bahwa tingginya tingkat gejala depresi, kecemasan, insomnia, dan distress bagi petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 (Lai et al., 2020). Kasus yang terjadi tentunya mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Perkembangan industri perumahsakit menuntut setiap perawat yang bekerja di rumah sakit tidak hanya memiliki kinerja yang tinggi, namun juga harus kuat menghadapi tekanan berat akan persaingan rumah sakit, serta memiliki semangat optimis, dan rasa percaya diri. Salah satu konsep yang dapat mendukung perawat lebih memiliki motivasi dalam mencapai kinerja yang baik adalah Psychological capital (Psychological Capital). Avey et al., (2011) menyatakan karyawan yang memiliki psychological capital tinggi berarti memiliki tujuan positif dalam karirnya, sehingga akan mengupayakan usaha yang positif dalam mencapai tujuannya. Selain itu, mampu bangkit kembali saat mendapatkan masalah maupun berada dalam situasi yang memberikan dampak stres.

Sebuah tinjauan sistematis telah menjelaskan peran mediasi modal psikologi yang diketahui bahwa psychological capital positif memediasi hubungan antara kelelahan dan kinerja keperawatan dengan hasil ( $\beta = 0,41$ ,  $p < 0,001$ ) (An et al., 2020). Temuan ini berkontribusi pada pemahaman bahwa kelelahan diantara perawat dapat dikurangi dengan peningkatan

psychological capital positif, yang menghasilkan peningkatan hasil kinerja. Temuan itu juga menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan modal psikologis positif harus dikembangkan dan diimplementasikan untuk manajemen kelelahan perawat dan peningkatan hasil kinerja keperawatan. Namun, studi tersebut hanya terbatas dalam intervensi psikologis saja. Belum ditemukan tinjauan yang menyoroti secara terintegrasi melalui support mental dan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dimediasi oleh psychological capital. Sementara hal tersebut sangat penting untuk memberikan gambaran secara menyeluruh tentang strategi peningkatan kinerja perawat untuk mengatasinya.

Tinjauan ini diharapkan bermanfaat bagi perawat untuk mengidentifikasi support mental, gaya kepemimpinan, dan psychological capital yang dapat digunakan oleh perawat dalam mengatasi stress yang dialami sehingga perawat dapat membuat mitigasi intervensi yang sesuai dengan kebutuhannya sehingga memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan.

Tujuan dari tinjauan integrative ini adalah mengidentifikasi literature terkait dengan psychological capital, emosional support dan gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk mendukung peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan.

## Metode

Untuk meningkatkan ketelitian dari tinjauan integrative ini, maka metode tinjauan integrative yang telah diupdate oleh (Whittemore & Knafl, 2005) dari (Cooper, 1989) dipilih. Dalam tulisannya disebutkan 5 tahap untuk melakukan tinjauan integrative yaitu: identifikasi masalah, pencarian literature, evaluasi data, analisa data dan pemaparan hasil temuan.

### Identifikasi Masalah

Banyaknya penelitian yang berkembang tentang psychological capital, maka peneliti mencoba untuk memfokuskan dan memahami lebih mendalam tentang psychological capital, emotional support pada perawat, gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kinerja perawat, dan intervensi yang mampu meningkatkan psychological capital pada perawat. Secara lebih spesifik, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi hal-hal sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh psychological capital pada kinerja perawat?
- b. Bagaimana dukungan emosional yang didapatkan oleh perawat di rumah sakit?
- c. Gaya kepemimpinan apa yang mempengaruhi kemandirian dan kinerja perawat?
- d. Intervensi apa yang mampu meningkatkan psychological capital pada perawat?

### Pencarian Literature

Pencarian literature dilakukan melalui 5 database secara komputerisasi pada bulan Juni 2022. Database tersebut terdiri dari PubMed, ProQuest, dan ScienceDirect. Dalam melakukan pencarian di 3 database yaitu PubMed, ProQuest, ScienceDirect menggunakan variasi kata kunci berbahasa Inggris yaitu: 'psychological capital', 'emotional support', dan 'leadership style'. Artikel yang telah diidentifikasi dalam bahasa Inggris dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Dalam pencarian artikel ini tidak dicari gray literature. Karena

banyaknya artikel yang ditemukan dalam pencarian, maka kriteria inklusi ditetapkan sebagai berikut:

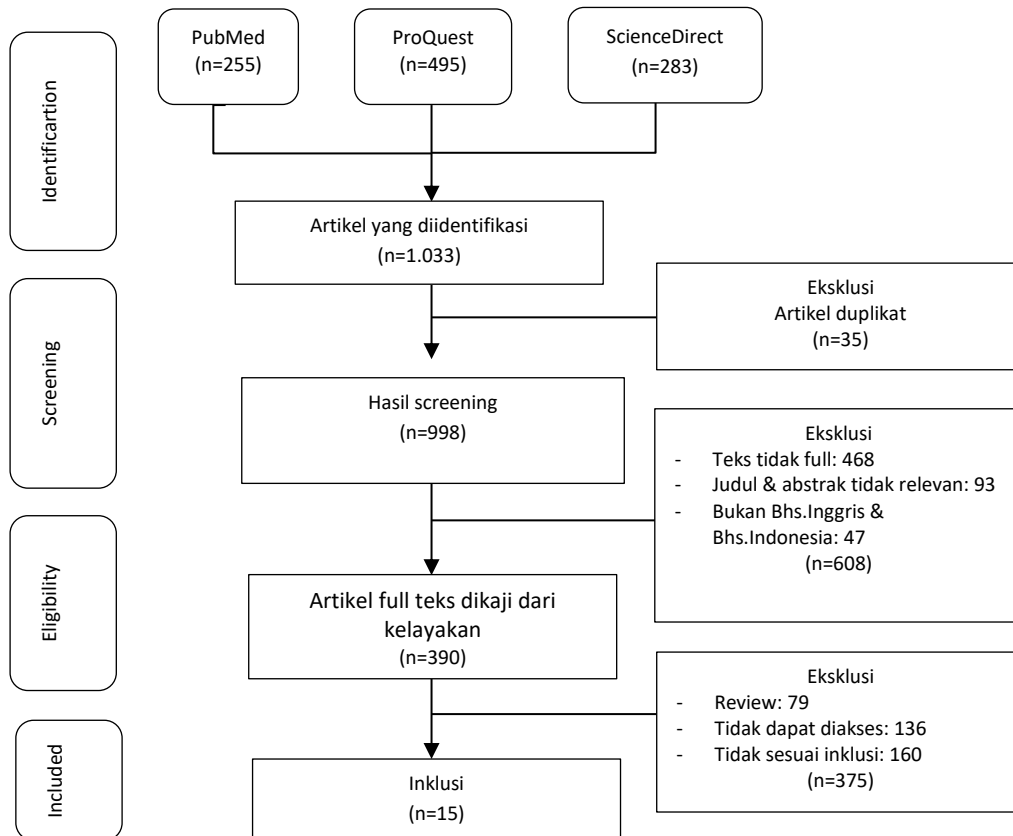
- Artikel disajikan dalam Bahasa Inggris
- Diterbitkan 10 tahun terakhir (antara tahun 2012 – 2022)
- Fokus masalah pada psychological capital, emotional support dan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

Adapun Kriteria eksklusi yang ditetapkan adalah:

- Artikel yang merupakan tulisan review
- Bukan hasil penelitian
- Artikel yang tidak diterbitkan

### Hasil Pencarian

Pencarian awal dilakukan oleh penulis berdasarkan kata kunci yang telah ditetapkan dan menghasilkan sebanyak 1.033 artikel dari 3 database. Artikel yang duplikat kemudian di saring sehingga tersisa 998 artikel. Kemudian artikel yang telah didapatkan tersebut kemudian di saring berdasarkan judul dan abstract tidak relevan, full text, tidak berbahasa Inggris/Indonesia, terbitan 10 tahun terakhir dan berasal dari artikel jurnal sehingga tersisa 390 artikel (608 artikel telah dieksklusi). Dari 390 artikel tersebut kemudian di eksklusi lagi sebanyak 375 artikel (review: 79, tidak dapat diakses: 136, tidak sesuai inklusi: 160) sehingga tersisa 15 artikel. Dari 15 artikel yang telah memenuhi kriteria eligibilitas inilah yang kemudian di evaluasi lagi keabsahan dan ketepatannya oleh Coauthor. Sehingga ditetapkan 15 artikel yang diinklusi untuk dianalisis dalam tulisan integrative review.



Gambar 1. Studi Identifikasi, skrining dan diagram alur seleksi

### Evaluasi Data (Penilaian Kualitas)

Dalam tinjauan integrative, meskipun penilaian kualitas adalah bukan suatu syarat, namun pembuatan skor penilaian dapat mendukung untuk menginterpretasi suatu penelitian (Whittemore & Knafel, 2005). Penilaian dilakukan oleh 2 reviewers (II, AMI) untuk menentukan layak atau tidaknya artikel tersebut untuk dimasukkan dan diinterpretasi menjadi tulisan integrative. Ke-15 studi terpilih kemudian dimasukkan dalam tabel untuk dinilai dan diberi makna. Ada 3 skala yang digunakan dalam menilai yaitu: 'Ya', 'Tidak dilaporkan' dan 'Kurang'. Hasil penilaian inilah yang kemudian digunakan sebagai acuan bahwa artikel yang dipilih benar-benar berkualitas. Penilaian kualitas dari Whittemore & Knafel (2008) ini dipilih karena dapat digunakan untuk menilai kualitas secara bersama-sama baik itu penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif (Bowling, 2002).

Setelah dilakukan penilaian kualitas, Langkah selanjutnya adalah analisis data. Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap yaitu: reduksi data, tampilan data, perbandingan data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan mengklasifikasikan data secara berkelompok, data tersebut kemudian di ekstraksi, disederhanakan, dibuat kerangka kerja dan dianalisis secara berurutan. Setelah itu dibuat tampilan atas data yang telah direduksi dapat berupa bagan, grafik, jaringan atau matriks yang mengacu pada tujuan yang akan kita tampilkan. Setelah itu, data dibandingkan untuk diperiksa secara berulang-ulang untuk mengidentifikasi pola, tema atau hubungan. Data yang mirip dikelompokkan lagi dan didekatkan satu sama lain. Selanjutnya, tahap akhir dari analisis data adalah melakukan verifikasi ke data sumber untuk memastikan kemudian membuat suatu kesimpulan (Whittemore & Knafel, 2005).

**Tabel 1. Penilaian kualitas**

Penulis	Tujuan dijelaskan dengan jelas	Desain studi dijelaskan	Metode penelitian sesuai	Deskripsi memadai, sampel dan kriteria inklusi eksklusi	Etik disajikan	Hasil dilaporkan dengan jelas	Hasil sesuai dengan pertanyaan studi dan literature	Keterbatasan disajikan	Implikasi dibahas
An et al., (2020)	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak dilaporkan	Ya	Ya	Ya	Ya
Zhu et al., (2021)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak dilaporkan	Ya
Estiri et al., (2016)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Ding et al., (2015)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Um-e-Rubbab et al., (2021)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Kim & Kweon, (2020)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Jiang & Zhou, (2020)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Sun-a & Kim, (2022)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Pan et al., (2017)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak dilaporkan	Tidak dilaporkan
Peng et al., (2013)	Ya	Ya	Ya	Kurang	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Li & Wu, (2021)	Ya	Ya	Ya	Kurang	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Bae et al., (2021)	Ya	Ya	Ya	Kurang	Ya	Ya	Ya	Ya	Kurang
Yim et al., (2017)	Ya	Ya	Ya	Kurang	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Malinowska-Lipień et al.,	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

(2021)									
Labrague & De los Santos, (2020)	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

## Ekstraksi Data

Dari 15 artikel yang disintesis, kemudian diekstraksi dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Ekstraksi Data**

Penulis, Tahun, Negara	Tujuan Penelitian	Metode	Sampel/setting	Stressor (sumber/aktivitas)	Strategi/perilaku mengatasi
An et al., (2020), Korea Selatan	Untuk mengeksplorasi hubungan antara burnout dan hasil kinerja keperawatan diantara perawat Korea yang bekerja di rumah sakit tersier dan peran mediasi <i>psychological capital</i> dalam hubungan ini.	<i>Cross sectional</i>	285 perawat yang bekerja di rumah sakit tersier yang terletak di Kota Gwangju, Korea Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kelelahan diantara perawat dapat dikurangi dengan peningkatan <i>psychological capital</i> positif, yang menghasilkan peningkatan hasil kinerja</li> <li>- Temuan penelitian ini memberikan bukti empiris tentang peran signifikan <i>psychological capital</i>, dalam hal itu memiliki efek langsung pada kinerja dan efek tidak langsung dalam memediasi dampak kelelahan pada prestasi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan hasil kinerja keperawatan, intervensi dan/atau strategi yang disesuaikan yang berfokus pada peningkatan <i>psychological capital</i> positif harus dikembangkan dan disediakan untuk perawat dengan tingkat kelelahan dan kinerja yang berbeda</li> </ul>
Zhu et al., (2021), China	Untuk memahami status kelelahan kerja perawat wanita dengan dua anak dan mengeksplorasi peran mediasi <i>psychological capital</i> antara stres diadik dan kelelahan kerja	<i>Random sampling</i>	386 perawat wanita yang memiliki dua anak dari empat rumah sakit tingkat tersier di Shanghai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faktor-faktor yang mempengaruhi stres biner, <i>psychological capital</i>, dan kelelahan kerja perawat dengan dua anak meliputi usia, jabatan profesional, masa kerja, pendapatan bulanan, usia anak pertama, jenis pengaturan pengasuhan anak, dan departemen rumah sakit</li> <li>- <i>Psychological capital</i> berkorelasi negatif dengan kelelahan kerja</li> <li>- Terdapat hubungan positif antara stres dyadic dengan kelelahan kerja dan berkorelasi negatif antara <i>psychological capital</i> dan stres biner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manajer keperawatan rumah sakit dapat mengatur kursus pelatihan jaringan <i>psychological capital</i> untuk perawat anak kedua untuk meningkatkan <i>psychological capital</i> mereka</li> <li>- <i>Psychological capital</i> pada perawat dapat ditingkatkan dengan strategi seperti pelatihan teoretis dan pelatihan bakat</li> <li>- Mengurangi stres diadik dan meningkatkan tingkat <i>psychological capital</i> kondusif untuk mengurangi kelelahan kerja</li> </ul>
Estiri et al., (2016), Iran	Untuk mengeksplorasi dampak <i>psychological capital</i> pada kesehatan mental dengan menyelidiki efek mediasi dari kelelahan kerja pada hubungan ini	Noneksperimental, desain kuantitatif	384 perawat yang dipilih secara acak di rumah sakit umum Iran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>psychological capital</i>, kelelahan kerja dan kesehatan mental</li> <li>- Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara <i>psychological capital</i> dan kelelahan kerja</li> <li>- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>psychological capital</i> dan kesehatan mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengurangi kelelahan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan <i>psychological capital</i> dan secara positif dapat meningkatkan kesehatan mental perawat</li> </ul>
Ding et al., (2015), China	Untuk mengeksplorasi hubungan antara <i>psychological capital</i> dan kelelahan antara perawat Cina dan	<i>Cross sectional</i>	1.496 perawat dari dua rumah sakit umum besar di Kota Daqing Cina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Self-efficacy, harapan, ketahanan dan optimisme perawat semua negatif terkait dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perawat harus memelihara kepercayaan diri, optimisme, harapan dan ketahanan dan mengembangkan diri di tempat kerja, dan</li> </ul>

*Nurse Performance Improvement Strategies for Mental Support and Head Nurse Leadership Style Mediated by Psychological Capital: a Integrative Review*

Penulis, Tahun, Negara	Tujuan Penelitian	Metode	Sampel/setting	Stressor (sumber/aktivitas)	Strategi/perilaku mengatasi
	peran mediasi gaya koping dalam hubungan ini.			<ul style="list-style-type: none"> <li>prestasi pribadi berkurang di antara perawat Cina</li> <li>- <i>Psychological capital</i> memiliki efek pada kelelahan dan gaya koping adalah mediator dalam hubungan ini antara perawat Cina.</li> <li>- Perawat yang memiliki rasa efikasi diri yang kuat mengadopsi gaya koping yang lebih negatif, yang pada gilirannya akan menyebabkan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi.</li> <li>- Pengaruh koping negatif pada kelelahan, dan koping positif adalah sumber positif untuk melawan kelelahan perawat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mengadopsi gaya koping positif untuk menangani peristiwa stres dengan benar</li> <li>- Meningkatkan kompetensi perawat dan mengembangkan intervensi aktif.</li> </ul>
Um-e-Rubbab et al., (2021), Pakistan	Mengkaji tentang kepemimpinan yang mendukung di sektor kesehatan konteks selama krisis tersebut terbatas, menyelidiki efek mediasi psikologis modal	Kuantitatif	214 perawat dari 17 rumah sakit umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Covid-19 menghancurkan sektor kesehatan dan mempengaruhi kesejahteraan perawat secara signifikan</li> <li>- Gaya manajemen tertentu, yaitu kepemimpinan suportif, dapat membantu staf kesehatan untuk membangun sumber daya psikologis mereka yang merupakan <i>psychological capital</i> (harapan, ketahanan, efikasi diri, dan optimisme) untuk menghadapi kekacauan pandemi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membangun dan memelihara sumber daya psikologis perawat untuk memulihkan kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik mereka, dan hanya dengan demikian mereka akan dapat merawat pasien dan orang yang mereka cintai dengan lebih baik</li> <li>- Supervisor di semua tingkatan perlu diberi pengarahan dan pelatihan tentang masalah, tantangan, dan kesulitan yang dihadapi staf mereka untuk lebih mengenal dan berempati dengan staf</li> <li>- Kepemimpinan suportif dapat membantu perawat untuk membangun sumber daya psikologis pribadi dalam lingkungan yang sulit.</li> <li>- Supervisor yang suportif dapat mengurangi ketegangan dan kecemasan staf yang terkait dengan Covid-19 dengan memberikan telinga untuk mendengar dan bahu untuk diandalkan</li> </ul>
Kim & Kweon, (2020), Korea Selatan	Menguji pengaruh mediasi <i>psychological capital</i> dalam hubungan antara stres kerja dan burnout perawat psikiatri	<i>Cross sectional</i>	108 perawat yang bekerja di 3 rumah sakit jiwa di Korea Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan yang signifikan antara stres kerja, <i>psychological capital</i>, dan burnout</li> <li>- <i>Psychological capital</i> menunjukkan efek mediasi parsial dalam hubungan antara stres kerja dan kelelahan</li> <li>- <i>Psychological capital</i> diantara perawat psikiatri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kelelahan perawat psikiatri dapat dikurangi dengan menerapkan berbagai program perawatan kesehatan yang dirancang untuk meningkatkan <i>psychological capital</i></li> <li>- Meningkatkan <i>psychological capital</i> perawat psikiatri dengan mengembangkan dan menerapkan program mediasi</li> </ul>
Jiang & Zhou, (2020), China	Mengeksplorasi hubungan antara <i>psychological</i>	<i>Cross sectional</i>	1080 staf perawat dipilih secara acak dari 6 rumah sakit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Psychological capital</i> berkorelasi positif dengan penyerapan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengadakan kuliah tentang pengetahuan psikologis, dan</li> </ul>



*Nurse Performance Improvement Strategies for Mental Support and Head Nurse Leadership Style Mediated by Psychological Capital: a Integrative Review*

Penulis, Tahun, Negara	Tujuan Penelitian	Metode	Sampel/setting	Stressor (sumber/aktivitas)	Strategi/perilaku mengatasi
	<i>capital</i> , imersi pekerjaan, dan kualitas hidup staf keperawatan, dan memverifikasi bahwa <i>psychological capital</i> memainkan peran perantara antara imersi pekerjaan dan kualitas hidup staf keperawatan		kelas tiga termasuk 2 rumah sakit di kota Jinzhou, 2 rumah sakit di kota Chaoyang dan 2 rumah sakit di kota Huludao	<ul style="list-style-type: none"> <li>tenaga, perendaman kerja berkorelasi positif dengan kualitas hidup dan <i>psychological capital</i> berkorelasi positif dengan kualitas hidup.</li> <li>Perendaman pekerjaan dapat secara tidak langsung mempengaruhi kualitas hidup melalui <i>psychological capital</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mengundang konselor profesional untuk menganalisis psikologi keperawatan, dan menjelaskan cara menyesuaikan tekanan psikologis</li> <li>Mengatur staf perawat untuk berbicara tentang kebingungan psikologis, memberikan staf perawat kesempatan untuk mengekspresikan perasaan mereka</li> </ul>
Sun-a & Kim, (2022), Korea Selatan	Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat perawat untuk merawat pasien COVID-19, dengan fokus pada <i>psychological capital</i> positif dan profesionalisme keperawatan	Desain deskriptif korelasional	148 perawat yang berada di ruang perawatan Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Psychological capital</i> positif sebagai faktor yang mempengaruhi niat perawat untuk merawat pasien COVID-19</li> <li>Pengalaman dan keterampilan klinis cukup untuk dirawat Pasien COVID-19 juga diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi niat untuk merawat</li> <li>Profesionalisme keperawatan tidak diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi niat perawat untuk merawat pasien COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan klinis perawat dalam menghadapi masa pandemi atau penyakit menular di masa depan</li> </ul>
Pan et al., (2017), China	Menyelidiki faktor lingkungan dan individu yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis perawat laki-laki dan untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis yang mungkin menjelaskan hubungan antara lingkungan praktik perawat dan keterlibatan kerja, dengan demikian menyajikan implikasi bagi manajer perawat.	<i>Cross sectional</i>	161 perawat pria dari tiga rumah sakit kelas satu tersier di Kota Changsha di Cina	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan praktik perawat dan <i>psychological capital</i> secara positif memprediksi keterlibatan kerja perawat</li> <li><i>Psychological capital</i> sepenuhnya dimediasi pengaruh lingkungan praktik perawat pada keterlibatan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menciptakan lingkungan praktik keperawatan yang mendukung dapat meningkatkan kerja perawat pria keterlibatan dengan mengembangkan <i>psychological capital</i> mereka</li> <li>Manajer perawat perlu memberikan beban kerja yang wajar dan jalur bagi perawat pria untuk mencapai tujuan, sehingga menumbuhkan harapan mereka</li> </ul>
Peng et al., (2013), China	Mengeksplorasi dampak <i>psychological capital</i> pada kelelahan kerja dengan menyelidiki: efek mediasi komitmen organisasi pada hubungan ini.	Penelitian deskriptif	473 perawat wanita dari empat rumah sakit umum besar di Kota Xi'an Cina	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Psychological capital</i> dan komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi dengan kelelahan kerja</li> <li>Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagian dimediasi hubungan antara <i>psychological capital</i> dan kelelahan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan self-efficacy dan kepercayaan diri di antara karyawan</li> <li>Karyawan dapat dilatih untuk menoleransi peristiwa masa lalu dan menerima kesalahan, kegagalan, dan kemunduran mereka di masa lalu</li> </ul>



*Nurse Performance Improvement Strategies for Mental Support and Head Nurse Leadership Style Mediated by Psychological Capital: a Integrative Review*

Penulis, Tahun, Negara	Tujuan Penelitian	Metode	Sampel/setting	Stressor (sumber/aktivitas)	Strategi/perilaku mengatasi
Li & Wu, (2021), China	Untuk menguji prevalensi gejala depresi dan untuk mengeksplorasi apakah <i>psychological capital</i> memediasi efek kekerasan di tempat kerja pada gejala depresi pada dokter dan perawat	<i>Cross sectional</i>	1062 perawat dan dokter direkrut dari rumah sakit umum	- Dokter maupun perawat memiliki gejala depresi yang serius. Kekerasan di tempat kerja bisa memperburuk gejala depresi. <i>Psychological capital</i> dapat memediasi hubungan antara kekerasan di tempat kerja dan gejala depresi diantara staf medis.	- Lingkungan kerja yang lebih aman dan pengembangan <i>psychological capital</i> berdasarkan ketahanan, harapan, efikasi diri dan optimisme dapat dipertimbangkan dalam pencegahan dan pengobatan untuk mengurangi gejala depresi
Bae et al., (2021), Korea Selatan	Untuk mengetahui hubungan antara burnout, positif <i>psychological capital</i> , dan dukungan sosial, yang diidentifikasi sebagai faktor penting dari kelelahan dalam organisasi keperawatan	<i>Cross sectional</i>	166 perawat klinis di dua rumah sakit	- Bullying di tempat kerja dan <i>psychological capital</i> positif adalah variabel yang memprediksi burnout - Lebih banyak intimidasi di tempat kerja menyebabkan tingkat yang lebih tinggi burnout, sementara <i>psychological capital</i> yang lebih positif menyebabkan tingkat burnout yang lebih rendah - Semakin tinggi <i>psychological capital</i> positif dalam suatu organisasi, semakin rendah levelnya kelelahan.	- Lembaga keperawatan mengembangkan program pelatihan yang meningkatkan kemampuan masing-masing individu kompetensi positif - Pemantauan yang terencana dan berkelanjutan terhadap intimidasi di tempat kerja untuk membangun budaya organisasi yang lebih sehat dengan membuat undang-undang khusus dan sistem untuk pemantauan yang efektif - Organisasi mempertimbangkan program pendidikan untuk mempromosikan <i>psychological capital</i> - Budaya organisasi yang sehat dipromosikan dengan pemantauan intimidasi di tempat kerja.
Yim et al., (2017), Korea Selatan	Mengevaluasi peran mediasi <i>psychological capital</i> dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention pada perawat	<i>Cross sectional</i>	447 perawat yang bekerja di empat Administrasi Rumah Sakit Veteran di seluruh Korea Selatan	- Perawat yang bekerja di Korea mengalami tingkat stres kerja dan keinginan berpindah yang tinggi dan tingkat <i>psychological capital</i> yang rendah dibandingkan dengan mereka yang bekerja di pekerjaan lain - <i>Psychological capital</i> terbukti memiliki peran mediasi parsial dalam hubungan antara stres kerja dan niat berpindah	- Rumah sakit Korea Selatan menawarkan program manajemen stres kerja yang menggabungkan program yang relevan dalam upaya untuk memperkuat keseluruhan komponen <i>psychological capital</i> diantara perawat untuk mengurangi niat berpindah
Malinowska-Lipień et al., (2021), Polandia	Evaluasi pengendalian emosi perawat terhadap kondisi kerja dan dukungan yang diterima selama pandemi SARS-CoV-2	<i>Cross sectional</i>	577 yang bekerja selama pandemi yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 di bangsal menular (n = 201) dan tidak menular (n = 376) di 11 rumah sakit Polandia	- Di seluruh kelompok penelitian, ketakutan memiliki tingkat penekanan tertinggi di antara emosi negatif - Kekhawatiran para perawat terepresi secara signifikan ketika tidak ada kemungkinan perawat harus melakukan tes COVID-19 di tempat kerja - Tekanan emosional yang lebih besar terjadi pada perawat yang secara bersamaan menyatakan persepsi peningkatan tingkat stres	- Penyediaan konseling psikologis dan kemungkinan untuk melakukan tes yang ditujukan untuk COVID-19 dapat berkontribusi pada penurunan penekanan emosi yang merugikan

Penulis, Tahun, Negara	Tujuan Penelitian	Metode	Sampel/setting	Stressor (sumber/aktivitas)	Strategi/perilaku mengatasi
Labrague & De los Santos, (2020), Filipina	Menguji pengaruh relatif dari ketahanan pribadi, dukungan sosial dan dukungan organisasi dalam mengurangi kecemasan COVID-19 pada perawat garis depan	<i>Cross sectional</i>	325 perawat terdaftar dari Filipina	- Pandemi COVID-19 dapat menyebabkan tingkat kecemasan disfungsi pada perawat garis depan - Peningkatan tingkat ketahanan pribadi, dukungan sosial dan dukungan organisasi dikaitkan dengan penurunan tingkat kecemasan terkait pandemi COVID-19	- Kecemasan COVID-19 dapat diatasi melalui intervensi organisasi, termasuk meningkatkan dukungan sosial, memastikan dukungan organisasi yang memadai, menyediakan layanan dukungan psikologis dan mental dan memberikan intervensi yang meningkatkan ketahanan dan manajemen stres

## Hasil

Lima belas artikel yang dianalisis dan disintesis secara kritis, menghasilkan jawaban dari pertanyaan tentang: psychological capital, support mental, dan gaya kepemimpinan. Studi dilakukan pada konteks yang berbeda-beda di berbagai negara, terutama di Korea Selatan (n=5), kemudian China (n=6), Iran (n=1), Pakistan (n=1), Polandia (n=1), Filipina (n=1). Berikut disajikan secara berurutan tentang psychology capital, support mental, dan gaya kepemimpinan, serta intervensi terkait psychological capital perawat.

## Psychological capital

Tiga belas dari lima belas studi yang ditinjau fokus membahas tentang psychological capital. Menurut penelitian yang dilakukan oleh An et al., (2020) bahwa peningkatan psychological capital positif yang menghasilkan peningkatan hasil kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sun-a & Kim, (2022) bahwa psychological capital positif sebagai faktor yang mempengaruhi niat perawat untuk merawat pasien COVID-19. Penelitian lain yang dilakukan lebih banyak menyoroti tentang keterkaitan psychological capital terhadap kelelahan dan kesehatan mental perawat yang memicu penurunan kinerja. Sebagian besar mengungkapkan bahwa psychological capital berpengaruh terhadap kelelahan dan kesehatan mental seperti gejala depresi dan stress kerja perawat yang mampu menjadi sebagai mediasi dalam hal tersebut (Bae et al., 2021; Ding et al., 2015; Estiri et al., 2016; Kim & Kweon, 2020; Li & Wu, 2021; Yim et al., 2017; Zhu et al., 2021). Selain itu, psychological capital juga berkaitan dengan kualitas hidup (Jiang & Zhou, 2020), lingkungan praktik perawat (Pan et al., 2017), komitmen organisasi (Peng et al., 2013) dan niat untuk berpindah perawat (Yim et al., 2017).

## Support Mental dan Gaya Kepemimpinan

Dari studi yang direview 3 diantaranya mengidentifikasi tentang support mental dan gaya kepemimpinan. Pengendalian emosional oleh perawat mendukung dalam pemberian pelayanan kepada pasien. Hal ini didukung oleh penelitian Malinowska-Lipień et al., (2021) yang mengatakan bahwa penyediaan konseling psikologis dapat berkontribusi pada penurunan penekanan emosi yang merugikan. Tekanan emosional yang lebih besar terjadi pada perawat di Ruang Covid-19 yang secara bersamaan menyatakan persepsi peningkatan tingkat stres. Selain itu, pada penelitian Labrague & De los Santos, (2020) yang mengatakan bahwa pandemi COVID-19 dapat menyebabkan tingkat kecemasan disfungsi pada perawat garis depan. Sehingga perlunya ada dukungan emosional dari pimpinan termasuk pada kepala ruangan serta dengan meningkatkan dukungan sosial, memastikan dukungan

organisasi yang memadai, menyediakan layanan dukungan psikologis dan mental dan memberikan intervensi yang meningkatkan ketahanan dan manajemen stress.

Selain itu, penelitian dari Um-e-Rubbab et al., (2021) terkait gaya kepemimpinan, pada gaya manajemen tertentu, yaitu kepemimpinan suportif, dapat membantu staf kesehatan untuk membangun sumber daya psikologis mereka yang merupakan psychological capital (harapan, ketahanan, efikasi diri, dan optimisme) untuk menghadapi kekacauan pandemi. Supervisor di semua tingkatan perlu diberi pengarahan dan pelatihan tentang masalah, tantangan, dan kesulitan yang dihadapi staf mereka untuk lebih mengenal dan berempati dengan staf. Kepemimpinan suportif dapat membantu perawat untuk membangun sumber daya psikologis pribadi dalam lingkungan yang sulit. Supervisor yang suportif dapat mengurangi ketegangan dan kecemasan staf yang terkait dengan Covid-19 dengan memberikan telinga untuk mendengar dan bahu untuk diandalkan.

### Intervensi untuk meningkatkan psychological capital

Dari studi yang direview ditemukan beberapa intervensi untuk meningkatkan psychological capital diantaranya:

- Manajer keperawatan rumah sakit dapat mengatur pelatihan jaringan psychological capital untuk perawat dengan pelatihan teoretis dan pelatihan bakat (Zhu et al., 2021).
- Mengurangi kelelahan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan psychological capital dan secara positif dapat meningkatkan kesehatan mental perawat (Estiri et al., 2016)
- Perawat harus memelihara kepercayaan diri, optimisme, harapan dan ketahanan dan mengembangkan diri di tempat kerja, dan mengadopsi gaya koping positif untuk menangani peristiwa stres dengan benar (Ding et al., 2015)
- Membangun dan memelihara sumber daya psikologis perawat untuk memulihkan kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik mereka, dan hanya dengan demikian mereka akan dapat merawat pasien dan orang yang mereka cintai dengan lebih baik (Um-e-Rubbab et al., 2021).
- Meningkatkan psychological capital perawat dengan mengembangkan dan menerapkan program mediasi (Kim & Kweon, 2020).
- Mengadakan kuliah tentang pengetahuan psikologis, dan mengundang konselor profesional untuk menganalisis psikologi keperawatan, dan menjelaskan cara menyesuaikan tekanan psikologis. Memberikan staf perawat kesempatan untuk mengekspresikan perasaan mereka (Jiang & Zhou, 2020).
- Menciptakan lingkungan praktik keperawatan yang mendukung dapat meningkatkan kerja perawat dan keterlibatan dengan mengembangkan psychological capital mereka. Manajer perawat perlu memberikan beban kerja yang wajar dan jalur bagi perawat untuk mencapai tujuan, sehingga menumbuhkan harapan mereka (Pan et al., 2017).
- Mengembangkan self-efficacy dan kepercayaan diri diantara karyawan (Peng et al., 2013).
- Budaya organisasi yang sehat dipromosikan dengan pemantauan intimidasi di tempat kerja (Bae et al., 2021).
- Penyediaan konseling psikologis di rumah sakit (Malinowska-Lipień et al., 2021).

## Diskusi

Tujuan dari tinjauan integrative ini adalah mengidentifikasi tentang psychological capital, mental support, dan gaya kepemimpinan, serta intervensi terkait psychological capital perawat yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Psychological capital paling banyak dibahas dengan keterkaitan kelelahan dan kesehatan mental (yang mana berpengaruh pada kinerja perawat) seperti gejala depresi dan stress kerja perawat yang mampu menjadi sebagai mediasi dalam hal tersebut (An et al., 2020; Estiri et al., 2016; Zhu et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa psychological capital yang positif mampu mengurangi tingkat kelelahan pada perawat sehingga bisa bekerja dengan lebih baik (Ding et al., 2015; Jiang & Zhou, 2020; Kim & Kweon, 2020). Beberapa intervensi telah diketahui efektif seperti memberikan pelatihan kepada perawat terkait pengembangan psychological capital pada perawat.

## Kesimpulan

Hasil dari tinjauan integrative ini dapat mensintesis dan melakukan evaluasi dari berbagai penelitian dengan menyelidiki tentang psychological capital, support mental, dan gaya kepemimpinan kepala ruangan, serta intervensi terkait psychological capital perawat yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

Hal ini sangat penting dalam memberikan gambaran kepada rumah sakit dan perawat bahwa psychological capital memediasi terhadap peningkatan kinerja perawat. Pengkajian tersebut akan membantu rumah sakit dan perawat untuk merumuskan intervensi yang sesuai. Sehingga terjadi peningkatan mutu dan kualitas SDM di rumah sakit.

Untuk tinjauan selanjutnya, masih dibutuhkan lebih banyak studi khususnya kualitatif dan intervensi untuk menangkap pengembangan psychological capital perawat serta menemukan intervensi apa yang cocok untuk diterapkan oleh rumah sakit untuk membantu perawat dalam pemberian pelayanan (kinerja) pada masa pandemic Covid-19.

## Daftar Pustaka

- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Bae, S. R., Hong, H. J., Chang, J. J., & Shin, S. H. (2021). The association between korean clinical nurses' workplace bullying, positive psychological capital, and social support on burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph182111583>
- Bowling, A. (2002). *Research Methods in Health, Investigating Health and Health Services* (2nd Editio). Open University Press, Maidenhead.
- Cooper, H. M. (1989). *Synthesizing Research: A Guide for Literature Reviews*, 3rd ed Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., Wang, W., Wang, L., & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PLoS ONE*, 10(4), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0122128>

- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., & Sharifi, S. M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus*, 5(1), 0–4. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3099-z>
- Jiang, Z. Q., & Zhou, S. X. (2020). The relationships among job immersion, psychological capital, and life quality in nursing staffs (a STROBE-compliant article). *Medicine*, 99(42), e22765. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000022765>
- Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological capital mediates the association between job stress and burnout of among Korean psychiatric nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare8030199>
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., & Wang, H. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3).
- Li, X., & Wu, H. (2021). Does psychological capital mediate between workplace violence and depressive symptoms among doctors and nurses in Chinese general hospitals? *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 199–206. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S293843>
- Liu, Y., Gayle, A. A., Wilder-Smith, A., & Rocklöv, J. (2020). The reproductive number of COVID-19 is higher compared to SARS coronavirus. *Journal of Travel Medicine*, 27(2).
- Madlabana, C. Z., Mashamba-Thompson, T. P., & Petersen, I. (2020). Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings: A systematic scoping review protocol. *Systematic Reviews*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01294-w>
- Malinowska-Lipień, I., Wadas, T., Sułkowska, J., Suder, M., Gabryś, T., Kózka, M., Gniadek, A., & Brzostek, T. (2021). Emotional control among nurses against work conditions and the support received during the SARS-CoV-2 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph18179415>
- Mubarak, N., Safdar, S., Faiz, S., Khan, J., & Jaafar, M. (2021). Impact of public health education on undue fear of COVID-19 among nurses: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(2), 544–552. <https://doi.org/10.1111/inm.12819>
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(4), 378–383. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.09.009>
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PLoS ONE*, 8(12), 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>
- Que, J., Shi, L., Deng, J., Liu, J., Zhang, L., Wu, S., Gong, Y., Huang, W., Yuan, K., Yan, W., Sun, Y., Ran, M., Bao, Y., & Lu, L. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers: a cross-sectional study in China. *General Psychiatry*, 33(3).
- Shahrour, G., & Dardas, L. A. (2020). Acute stress disorder, coping self-efficacy and subsequent psychological distress among nurses amid COVID-19. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1686–1695. <https://doi.org/10.1111/jonm.13124>
- SS, A., MM, M., MZ, H., S, R., SM, S., SH, S., & FM, H. (2020). Evaluation of Knowledge, Practices, Attitude and Anxiety of Pakistans Nurses towards COVID-19 during the Current Outbreak in Pakistan. *MedRxiv*.

- Sun-a, J., & Kim, J. (2022). Factors influencing nurses' intention to care for patients with COVID-19: Focusing on positive psychological capital and nursing professionalism. *PLoS ONE*, 17(1 January), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262786>
- Um-e-Rubbab, Farid, T., Iqbal, S., Saeed, I., Irfan, S., & Akhtar, T. (2021). Impact of Supportive Leadership During Covid-19 on Nurses' Well-Being: The Mediating Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695091>
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Zhu, X., Shen, L., Du, P., & Guan, J. (2021). The mediating role of psychological capital between Dayadi stress and job burnout in female nurses with two children. *Translational Pediatrics*, 10(10), 2449–2458. <https://doi.org/10.21037/tp-21-375>