

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Profil Rsud Sumedang**

RSUD Kabupaten Sumedang adalah rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B non pendidikan dan telah terakreditasi paripurna yang terletak di wilayah Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Selain itu RSUD Sumedang juga sebagai rumah sakit rujukan untuk wilayah sumedang dan sekitarnya. RSUD Kabupaten Sumedang mempunyai pelayanan yang terdiri dari pelayanan Medis berupa Rawat Inap, Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat, Kamar Bedah) dan Pelayanan Penunjang yang terdiri dari Laboratorium, Instalasi Perawatan Intensif, Instalasi Pelayanan Jantung Terpadu, Instalasi Pelayanan Ginjal Terpadu, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Gizi, Radiologi, Instalasi Pengelolaan dan Pemeliharaan Alat Medis Kedokteran, Instalasi Casemix, Instalasi Farmasi, Instalasi Pelayanan Kebidanan dan Tindakan Persalinan, Instalasi Perinatal, Instalasi Paviliun Tandang Cath Lab, Medical CheckUp (RSUD Sumedang, 2022).

## **2.1. Stres kerja**

### **2.2.1. Definisi Stress Kerja**

Menurut World Health Organization (WHO) tahun 2019, stres merupakan kondisi yang disebabkan oleh interaksi individu dengan lingkungan yang dapat menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dan bersumber pada sistem biologis, psikologi dan sosial dari diri seseorang. Stres dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan dan gangguan yang tidak menyenangkan yang dapat berasal dari luar diri seseorang.

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja (Hamali, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan

perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai

### 2.2.2. Jenis Stress

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten. Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. Eustress (good stress), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
  - b. Distress, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
  - c. Hyperstress, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
  - d. Hypostress, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.
- Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

### **2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

### **2.2.4. Gejala Stress Kerja**

Menurut Terry Beehr dan Newman, gejala dan tanda stress dibagi menjadi 3 gejala yakni: gejala fisik, gejala psikologis, dan perilaku.

### 1. Gejala Fisik

Gejala fisik ditandai dengan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan lambung, mudah terluka, kematian, mudah lelah secara fisik, gangguan pernapasan, sering berkeringat, gangguan kulit, kepala pusing, migraine, kanker, ketegangan otot dan sulit tidur

### 2. Gejala Psikologi

Gejala psikologis biasanya ditandai dengan kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual, mengurung diri, ketidak puasan kerja, depresi, kebosanan, lelah mental, mengasingkan diri, kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku biasanya seperti menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, sering mangkir kerja, makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan, penurunan berat badan, ngebut di jalan, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri (Saribu, 2012).

### 2.2.5. Tingkat Stress Kerja

Menurut (Hamali, 2016) berdasarkan gejalanya, stres dibagi menjadi tiga tingkat yaitu :

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stres ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot, perasaan tidak santai.

b. Stres sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan : anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres sedang. Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres berat

Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan

terus-menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan (fisik, psikologis, sosial) pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan. Ciri-cirinya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat.

#### **2.2.6. Dampak Stress**

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewal, et al., (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
  - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.

- b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
- c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (pressure).
- d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif stres kerja, adalah:

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

Sedangkan Sunyoto dan Burhanuddin (2015:38) mengategorikan dampak atau akibat dari stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa

tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

## 2. Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

## 3. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/anxiety, dan tidur tidak teratur.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka

dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari.

#### **2.2.7. Pencegahan dan Pengendalian Stress Kerja**

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:40) pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa penerapan seperti :

- a. Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
- b. Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan biofeedback/teknik pengendalian fisiologis.
- d. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pegawai.

## **2.2.Konsep Perawat**

### **2.2.1. Definisi Perawat**

Perawat (nurse) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. (Simamora et al., 2019) perawat merupakan seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Sedangkan menurut (Suprpto et al., 2021) Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya.

### **2.2.2. Peran Perawat**

Menurut (Sulistyoningsih et al., 2018) peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

#### **a. Peran sebagai pelaksana kesehatan**

Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat perawat bertindak selaku : pemberi rasa nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator.

#### **b. Peran sebagai pendidik**

Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga,

kelompok dan masyarakat baik dirumah, puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal.

c. Peran sebagai administrasi

Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat.

d. Peran sebagai konseling

Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga.

e. Peran sebagai peneliti

Yaitu melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutnya peneliti dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang

menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalahan tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktek keperawatan.

### **Fungsi Perawat**

(Jakri & Timun, 2019) Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu;

#### **a. Fungsi Independent**

Dimana perawat melaksanakan perannya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain. Perawat harus dapat memberikan bantuan terhadap penyimpangan atau tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia (bio-psikososial/kultural dan spiritual), mulai dari tingkat individu utuh, mencakup seluruh siklus kehidupan, sampai pada tingkat masyarakat, yang juga tercermin pada tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pada tingkat sistem organ fungsional sampai molekuler. Kegiatan ini dilakukan dengan diprakarsai oleh perawat, dan perawat bertanggung jawab serta bertanggung gugat atas rencana dan keputusan tindakannya.

#### **b. Fungsi Dependent**

Kegiatan ini dilaksanakan atas pesan atau intruksi dari orang lain.

#### **c. Fungsi Interdependent**

Fungsi ini berupa “kerja tim”, sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan.

### **2.2.3. Tugas Perawat**

(Wirentanus, 2019) menjelaskan lebih terperinci mengenai tugas dan wewenang perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, baik tingkat perorangan maupun pada masyarakat. di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang :

1. Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik
2. Menetapkan diagnosis keperawatan
3. Merencanakan tindakan keperawatan
4. Melaksanakan tindakan keperawatan
5. Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan
6. Melakukan rujukan
7. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
8. Memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
9. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
10. Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas

### **2.2.4. Stress Kerja Pada Perawat**

Stress kerja perawat adalah salah satu masalah manajemen sumber daya manusia di RS yang merupakan kombinasi dari stress kerja, karakteristik individu dan penyebab stress di luar organisasi.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia, perawat adalah yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya

Tenaga kerja khususnya perawat sangat beresiko terjadinya kelelahan. Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Perawat yang mengalami kelelahan kerja dapat dipastikan kinerjanya tidak akan maksimal terhadap kesembuhan pasien dan juga menurunkan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan.

## **2.2 Alat Ukur Stress**

Sumber data dalam karya ilmiah ini diperoleh melalui kuesioner *Nurse Stress Scale* (NSS) untuk mengukur tingkat stress kerja dari perawat pelaksana di ruang perawatan. Kuesioner tersebut terdiri dari 34 item pertanyaan dengan 7 faktor yang mempengaruhi suasana pada unit rumah sakit sebagai pemicu terjadinya stress kerja.

## **2.3 Konsep Dasar Manajemen Keperawatan**

### **2.2.1. Pengertian Manajemen Keperawatan**

Manajemen secara etimologi, berasal dari bahasa latin manus yang berarti “tangan”, dalam bahasa Prancis management yang berarti “seni melaksanakan dan mengatur”, sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata to manage yang berarti “mengatur” (Effendi

Usman, 2014). Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya dinamakan manajemen. Maka manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan sebuah organisasi, baik bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya.

Secara istilah definisi manajemen dapat merujuk dari beberapa pendapat para ahli diantaranya, menurut G.R. Terry adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel mendefinisikan manajemen sebagai usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, dengan demikian seorang manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, penggerakan dan pengendalian (Sulekurniawan dan Saefullah, 2017).

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber

daya manusia dan sumber daya lainnya (Effendi Usman, 2014).

### **2.2.2. Unsur Dasar Manajemen**

Unsur dasar manajemen terdiri dari 6 unsur yang disingkat dengan 6 M, yaitu man, money, methods, materials, machines, market (Erita, 2019). Adapun penjelasannya diantaranya:

#### **a. Manusia (Man)**

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsifungsi manajemen dalam oprasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor man adalah yang paling mentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

#### **b. Uang (Money)**

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar

uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

c. Material

Material adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

d. Mesin (Machine)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

e. Metode (Methods)

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk

mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

f. Pasar (Market)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya (Effendi Usman, 2014).

### **2.2.3. Fungsi Manajemen Keperawatan**

Proses dalam sebuah manajemen dan juga fungsi tugas tujuan dimana pelayanan keperawatan akan berjalan optimal dan tingkat kepuasan pasien akan terpenuhi dengan baik. Dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, maka proses manajemen keperawatan adalah salah satu pokok hal yang mempengaruhi semua proses keperawatan, tindakan keperawatan dan segala hal yang berkaitan dengan keperawatan juga tidak terlepas dari hal ini juga.

1. Perencanaan (Planning)

- a. Gambaran apa yang akan dicapai
- b. Persiapan pencapaian tujuan

- c. Rumusan suatu persoalan untuk dicapai
- d. Persiapan tindakan-tindakan

## 2. Pengorganisasian (Organizing)

Suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang sudah direncanakan dan menentukan apa tugas pekerjaannya, macam, jenis, unit kerja, alat-alat, keuangan dan fasilitas.

## 3. Pengarahan (Actuating)

Usaha atau tindakan dari pimpinan dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan atau pekerjaannya sehingga dengan sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan fungsi pelaksanaan dan pembimbingan, yaitu :

- a. Menciptakan kerjasama yang lebih efisien
- b. Mengembangkan kemampuan dan keterampilan staf
- c. Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan
- d. Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi prestasi kerja staf
- e. Membuat organisasi berkembang secara dinamis (Winarti et al, 2012)

### 3.5.1 Analisis SWOT

SWOT merupakan akronim untuk kata-kata Strengths (kekuatan), Weaknesses, (kelemahan), Oportunities, (peluang) dan

Threats (ancaman). Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal dimana manajer menciptakan gambaran umum secara tepat mengenai situasi strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari kesesuaian yang baik antara sumber daya internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan ancaman). Kesesuaian yang baik akan memaksimalkan kekuatan dan peluang organisasi serta meminimalkan kelemahan dan ancaman.

Analisis SWOT merupakan instrumen yang ampuh dalam melakukan analisis strategik, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi perusahaan untuk memaksimalkan peranan kekuatan dan pemanfaatan peluang sehingga sekaligus berperan sebagai alat untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi dan menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi. Jika peran penentu strategi perusahaan mampu melakukan kedua hal tersebut dengan tepat, biasanya upaya untuk memilih dan menentukan strategi yang efektif membuahkan hasil yang diharapkan.

Analisis SWOT mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau lembaga yaitu untuk membantu para manajer untuk mengembangkan suatu lembaga kearah tujuan yang diinginkan. Jika melihat berbagai hal yang sudah dikemukakan di atas, maka keberadaan analisis SWOT mempunyai peran penting yang sangat

vital. Untuk dilaksanakan oleh organisasi atau lembaga tak terkecuali Kementerian Agama sekalipun.

Strengths (kekuatan) merupakan sumber daya atau kapasitas yang dikendalikan oleh atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat organisasi relatif lebih unggul dibanding dengan pesaingannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya. Kekuatan muncul dari sumber daya dan kompetensi yang tersedia bagi organisasi. Kekuatan juga dapat diartikan suatu keunggulan sumber daya yang berlimpah yang belum terjadi secara optimal sehingga memberikan kemungkinan suatu organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor berupa kekuatan yang dimaksud dengan faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan termasuk satuan-satuan bisnis didalamnya adalah antara lain kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilik keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran. Dikatakan demikian karena satuan bisnis memiliki sumber, keterampilan, produk andalan dan sebagainya yang membuat lebih kuat dari para pesaing dalam memuaskan kebutuhan pasar yang sudah direncanakan akan dilayani oleh satuan usaha yang bersangkutan. Seperti sumber keuangan, citra positif, keunggulan kedudukan di pasar, hubungan dengan pemasok, loyalitas pengguna produk, dan kepercayaan para berbagai pihak yang berkepentingan.

Weaknesses (kelemahan) merupakan keterbatasan atau

kekurangan dalam suatu atau lebih sumber daya suatu organisasi relatif terhadap pesaingannya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Pengertian lain dari kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumberdaya manusia serta keterampilan dan kemampuan yang secara serius menghalangi kinerja efektif suatu organisasi. Dalam praktek, berbagai keterbatasan dan kekurangan kemampuan tersebut bisa terlihat dari sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, produk yang tidak atau kurang diminati oleh para pengguna atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai.

Opportunities (peluang) merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu organisasi. Kecenderungan utama merupakan salah satu sumber peluang. Identifikasi atas segmen pasar yang sebelumnya terlewatkan, perubahan dalam kondisi persaingan atau regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli atau pemasok yang dapat menjadi peluang bagi organisasi.

Threats (ancaman) merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu organisasi. Ancaman merupakan penghalang utama bagi organisasi dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Jika tidak segera diatasi maka ancaman akan menjadi ganjalan bagi satuan bisnis yang bersangkutan baik

untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

### 2.3 Konsep terapi music weightless

Salah satu musik *Music weightless* karya Marconi Union merupakan musik relaksasi yang berisi instrumental tanpa vocal dan bereaksi pada kemampuan untuk memperlambat denyut jantung, mengurangi tekanan darah, dan mengurangi kadar hormon stress kortisol. Lagu ini juga 11% lebih menenangkan jika dibandingkan dengan lagu menenangkan ciptaan Musisi Mozart, Enya, and Coldplay. (Pillo, n.d.). Dalam (Susilowati, 2019).

#### 2.3.1 Proses terapi weightless

Responden mendapat perlakuan mendengarkan terapi musik klasik Mozart dengan judul Peachelbel Canon in D Major selama 20 menit menggunakan ear phone diwaktu sela bekerja periode ini dilakukan selama tiga hari selama 3 kali berturut-turut selama tiga hari. Setelah mendapatkan perlakuan, responden diukur stres kerja (Erina, dkk 2020).

### 2.4 Pengaruh terapi music wheightless

Stres dapat dianggap sebagai kualitas suatu pengalaman, yang dihasilkan melalui transaksi seseorang dengan lingkungan yang dapat mengakibatkan tekanan fisiologis atau psikologis (Aldwin,2007). dalam (Yeni Widayani, Tatiana Siregar, 2024).

Respons terhadap stres dapat dikaitkan dengan peningkatan gairah fisiologis dan keadaan emosi tertentu, sedangkan sistem yang mendasari respons tersebut mengatur dan mempengaruhi satu sama lain selama stres (misalnya, de Witte dkk.,2020a; Linnemann dkk.,2017; McEwen & Gianaros,2010)., dalam (Yeni

Widyani, Tatiana Siregar, 2024).

Efek pengurangan stres dari intervensi terapi musik dijelaskan oleh musik itu sendiri serta penyesuaian musik yang terus menerus oleh terapis musik dengan kebutuhan individu pasien. Mendengarkan musik sangat terkait dengan pengurangan stres melalui penurunan gairah fisiologis yang ditunjukkan dengan penurunan kadar kortisol, penurunan detak jantung, dan penurunan tekanan arteri rata-rata (misalnya, Burrai et al., 2016; Koelsch dkk., 2016; Kreutz dkk., 2012; Linnemann dkk., 2015). dalam (Yeni Widyani, Tatiana Siregar, 2024).