

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Burnout*

2.1.1.1 Definisi *Burnout*

Maslach dan Leiter mendefinisikan kelelahan kerja atau *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terbagi kedalam tiga komponen utama, yaitu : kelelahan emosional seperti adanya perasaan lelah hingga merasa terkuras secara emosional, depersonalisasi seperti bersikap tidak peduli terhadap orang lain atau menjadi apatis dan sinis, dan penurunan prestasi yang ditandai dengan perasaan tidak kompeten dan tidak produktif. (Rosalina, 2022). Sedangkan menurut Pines dan Maslach, *burnout* merupakan suatu kondisi seorang pekerja merasa kelelahan mental yang cukup parah akibat terpapar situasi kerja yang penuh tekanan secara terus-menerus pada saat ditempat kerja. (Rosalina, 2022).

Burnout juga dapat disebut dengan sindrom psikologis ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem. Kondisi ini muncul sebagai akibat dari tekanan kerja yang terus-menerus, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Rosalina, 2022). Selain itu pekerja yang mengalami *burnout* kelelahan emosional, pekerja tersebut akan menjadi pribadi yang apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa lebih mudah bosan. *Burnout* merupakan sebuah perilaku negatif yang di sebabkan oleh seorang pekerja yang mengalami stress secara berkepanjangan (Parashakti and Ekhsan, 2022).

2.1.1.2 Teori *Burnout*

Secara historis, Graham Greene merupakan penulis pertama yang menggunakan istilah *burnout* dalam buku yang berjudul "*A Burnt-Out Case*" dalam menggambarkan kisah seorang arsitek yang tidak menemukan makna maupun kesenangan dalam hidup maupun pada saat bekerja (Edú-valsania et al., 2022). Konsep '*burnout*' pertama kali

diperkenalkan dalam dunia psikologi oleh Freudenberg pada tahun 1974. Sejak saat itu, pemahaman kita tentang kelelahan kerja menjadi lebih luas dan istilah '*burnout*' sering digunakan untuk menggambarkan gejala psikologis yang dirasakan oleh individu yang merasakan tekanan kerja yang berlebihan (Rosalina, 2022).

Tak lama kemudian, Maslach memperkenalkan *burnout* ke dalam literatur ilmiah dan mendefinisikannya sebagai proses bertahap dari kelelahan, sinisme, dan berkurangnya komitmen di kalangan profesional perawatan sosial (Edú-valsania et al., 2022). Kemudian Maslach dan Jackson merumuskan kembali konsep tersebut dan menguraikan definisi yang lebih ketat dan operasional tentang *burnout* sebagai sebuah sindrom psikologis yang tergambarkan dengan perasaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penilaian terhadap diri sendiri (Edú-valsania et al., 2022).

Menurut Maslach & Jackson (1981) dalam (Shipany, 2023) Kelelahan emosional ditandai dengan berkurangnya sumber daya emosional, seperti empati dan kasih sayang, yang berdampak negatif pada kualitas interaksi sosial, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan pelayanan klien. Depersonalisasi merupakan mekanisme koping yang ditandai dengan sikap sinis dan apatis terhadap klien, sedangkan penurunan pencapaian diri ditandai dengan evaluasi diri yang negatif terkait kompetensi dan kinerja (Shipany, 2023).

Menurut Pines & Maslach (1993) dalam (Alverina and Ambarwati, 2020) *burnout* adalah sebuah sindrom kelelahan, baik fisik ataupun mental konsep memandang diri secara negatif, kurang berkonsentrasi pada saat bekerja serta berperilaku negatif saat bekerja. Kejadian burnout dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan dengan hasil yang didapatkan dalam pekerjaan. *Burnout* dapat ditandai dengan keadaan pekerja yang mengalami reaksi emosional pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*) (Alverina and Ambarwati, 2020).

Maslach, et al (2001) dalam (Alverina and Ambarwati, 2020) Faktor yang dapat menyebabkan kejadian *burnout* dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: faktor situasional dan faktor individu. Faktor

situasional mencakup karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, sedangkan faktor individu meliputi karakteristik demografis, psikologis, dan sosial. Efikasi diri termasuk kedalam karakteristik kepribadian, yang mengarah pada tingkat kepercayaan akan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya (Alverina and Ambarwati, 2020).

2.1.1.3 Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach dalam (Prasetya, 2019) Maslach mengidentifikasi tiga dimensi utama *burnout*, yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian profesional. Ketiga dimensi ini saling terkait dan membentuk sindrom *burnout*. Berikut penjelasan ketiga dimensi tersebut :

1. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosi)

Kelelahan emosional adalah kondisi di mana seseorang merasa kehabisan energi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama yang melibatkan interaksi emosional. Kondisi ini dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik, seperti gangguan tidur, penurunan sistem imun, dan sering sakit. Jika dibiarkan berlarut-larut, kelelahan emosional dapat berdampak negatif pada kualitas hidup seseorang (Prasetya, 2019).

Menurut pengertian lain kelelahan emosional dirasakan dengan perasaan habis energi yang dimiliki serta berkurangnya sumber emosional (seperti empati, kasih sayang, dan perhatian). Hal ini dapat dikarenakan tuntutan pekerja yang tinggi sehingga pekerja merasa terkuras secara emosional dan merasa tidak dapat memberikan pelayanan pada orang lain (Satyawati and Soetjningsih, 2022).

Ketika seseorang mengalami kelelahan emosional, individu seringkali merasa terjebak dalam lingkaran perasaan frustrasi, putus asa, dan tekanan yang terus-menerus. Mereka menjadi apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitar, merasa terbebani oleh tugas-tugas yang harus diselesaikan. Kondisi ini terasa melelahkan bahkan ketika sebelumnya tidak

mengeluarkan banyak energi dan setelah beristirahat(Satyawati and Soetjiningsih, 2022).

2. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Kelelahan emosional dapat memicu kondisi yang disebut depersonalisasi. Kondisi ini muncul ketika seseorang merasa kewalahan oleh tuntutan hidup yang melebihi kemampuannya untuk menghadapinya. Akibatnya, mereka cenderung bersikap negatif, kasar, dan menarik diri dari lingkungan sosial. Selain itu, mereka juga mengalami penurunan empati dan perhatian terhadap orang lain(Prasetya, 2019).

Sedangkan menurut pengertian lain, depersonalisasi juga bisa diartikan sebagai sikap negatif terhadap orang lain, seperti bersikap sinis atau menjaga jarak. Orang yang mengalami depersonalisasi cenderung menjauhi orang lain dan tidak peduli dengan perasaan mereka (Satyawati and Soetjiningsih, 2022).

3. *Perceive Inadequacy of Professional Accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)

Ketika seseorang merasa tidak puas dengan diri sendiri, pekerjaan, dan hidupnya, mereka cenderung menilai diri sendiri rendah. Mereka merasa tidak cukup kompeten dan tidak mencapai apa yang seharusnya mereka capai. Perasaan tidak puas dengan pencapaian diri sendiri baik pekerjaan maupun urusan lain dapat memicu rendahnya penghargaan diri. Individu yang mengalami hal ini seringkali merasa bahwa mereka belum memberikan kontribusi yang berarti dan tidak mencapai standar yang mereka harapkan. Akibatnya, mereka meragukan kemampuan dan pencapaian yang telah mereka raih (Prasetya, 2019).

Sedangkan menurut pengertian lain, ketika seseorang mengalami *reduced personal accomplishment*, mereka cenderung melihat diri mereka sendiri dengan cara yang negatif. Kondisi ini dapat mengganggu kinerja dan

produktivitas mereka, karena merasa tidak puas dengan pencapaian yang diraih (Satyawati and Soetjiningsih, 2022).

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat beberapa faktor dapat menyebabkan kejadian *burnout* pada pekerja, faktor tersebut dibagi kedalam 2 kategori yaitu faktor situasional dan faktor individu (Satyawati and Soetjiningsih, 2022) Berikut merupakan kedua kategori faktor *burnout* mengacu kepada (Maslach et al., 2001) :

1. Faktor Situasional
 - a. Jenis pekerjaan
 - b. Karakteristik pekerjaan
 - c. Karakteristik Organisasi
2. Faktor Individu
 1. Faktor Kepribadian (*individual predictors*)
 - a. Faktor Demografis
 - 1.) Usia
 - 2.) Jenis Kelamin
 - 3.) Status Perkawinan
 - 4.) Pendidikan
 - 5.) Karakter Kepribadian
 - 6.) Masa atau Durasi Kerja
 - b. Sikap Terhadap Pekerjaan

Merupakan sebuah cara seorang bersikap atau cara berperilaku seseorang ditempat kerja ini dapat mempengaruhi kejadian *burnout* atau menjadi faktor pendukung kejadian *burnout*.

Sedangkan menurut Lee dan Ashfort (1996) dalam (Indiawati et al., 2022) faktor yang berperan mempengaruhi tingkat *burnout syndrome* terbagi kedalam 2 macam, yaitu faktor eksternal dan internal dengan penjelasan seperti berikut :

1. Faktor Eksternal

Ambiguitas peran, beban kerja yang tinggi, adanya konflik dengan rekan kerja, serta kurangnya dukungan sosial merupakan beberapa faktor eksternal yang sering dikaitkan dengan terjadinya *burnout syndrome*.

2. Faktor Internal

Karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan, serta karakteristik psikologis seperti tipe kepribadian, harga diri, dan *locus of control* secara bersama-sama menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kerentanan seseorang terhadap *burnout*. Misalnya, individu dengan usia muda dan tuntutan pekerjaan yang tinggi mungkin lebih mudah mengalami kelelahan emosional.

2.1.1.5 Gejala *Burnout*

Menurut Menurut Maslach (2016) dalam (Kayanti, 2023) *Burnout* ditandai dengan tiga gejala utama. Pertama, kelelahan yang sangat parah, baik secara fisik maupun emosional, akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kedua, munculnya sikap sinis dan negatif terhadap pekerjaan sebagai respons dari kelelahan yang terus-menerus. Ketiga, munculnya perasaan tidak kompeten dan tidak produktif, sehingga individu merasa tidak mampu mencapai target pekerjaan (Kayanti, 2023).

2.1.1.6 Ciri-Ciri *Burnout*

Menurut (Fadhillah, 2022) *Burnout* dapat didefinisikan sebagai dampak atau reaksi yang timbul dari mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Berikut merupakan ciri-ciri yang akan dapat dirasakan oleh seseorang yang mengalami *burnout* :

1. Mengalami kelelahan.
2. Merasa kurang mempunyai motivasi.
3. Merasa Frustrasi, sinisme dan emosi negatif lainnya.
4. Terjadi perasalah kognitif.

5. Adanya penurunan kinerja pada saat melakukan pekerjaan, bahkan hingga berantakan.
6. Terjadi atau timbul permasalahan interpersonal baik di rumah bersama keluarga atau bersama rekan kerja atau atasan di tempat kerja.
7. Kepuasan diri yang menurun.
8. Mengalami permasalahan kesehatan

Selain itu menurut Pines & Aronson (1989) dalam (Ratnasari, 2021) ciri-ciri umum seorang pekerja yang mengalami kejadian *burnout* pada umumnya ditandai seperti berikut ini :

1. Mengalami kelelahan fisik, pekerja yang mengalami *burnout* dicirikan dengan pekerja yang mengalami permasalahan seperti meraskan pusing atau sakit pada bagian kepala, mengalami demam, merasa sakit pada bagian tubuh seperti punggung hingga merasa tegang pada otot bagian leher dan bahu, kemudian menjadi mudah untuk terkena flu, mengalami *insomnia* atau kesulitan tidur, dan merasakan kelelahan yang sangat amat parah.
2. Mengalami kelelahan emosional, yang ditandai dengan adanya perasaan lebih mudah bosan, tersinggung, berperilaku tidak peduli kepada lingkungan sekitar, atau mudah marah kepada orang lain seperti rekan kerja ataupun kepada klien pada saat bekerja, sering merasa gelisah, mudah merasa sedih, seringkali merasa tertekan, dan putus asa.
3. Mengalami kelelahan mental, yang ditandai dengan munculnya sikap atau perasaan seperti tidak memperdulikan lingkungan, bersikap kurang baik kepada orang lain, tidak percaya diri, merasa menjadi seseorang yang tidak berharga atau penilaian terhadap diri sendiri menjadi berkurang.

2.1.1.7 Dampak *Burnout*

Leiter & Maslach (2005) dalam (Rosalina, 2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dampak dari kejadian *burnout*, seperti berikut :

1. *Burnout is Lost Energy :*

Pekerja yang mengalami *burnout* tidak dapat berfikir dengan rasional, kondisi seperti ini dapat terjadi pada saat seseorang merasa terlalu banyak hal yang harus dihadapi atau dikerjakan hingga membuatnya merasa terbebani secara emosional, dan exhausted atau kehabisan tenaga.

Pada kondisi seperti ini pekerja akan kesulitan untuk tidur dan cenderung membatasi diri untuk berinteraksi dengan orang lain. Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja hingga terjadi penurunan produktifitas pada saat bekerja.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm :*

Perasaan atau kemauan untuk bekerja menjadi semakin melemah, selain itu timbul perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang harus dilakukan ditempat kerja, sehingga minat dan kreativitas dalam bekerja menurun drastis. Hal ini berdampak pada kualitas hasil kerja yang menjadi kurang optimal.

3. *Burnout is Lost Confidence :*

Tidak adanya perasaan semangat dan partisipasi aktif , produktivitas dari pekerja akan menurun drastis. Hal ini dapat menyebabkan pekerja meragukan kemampuan dirinya sendiri.

2.1.1.8 Instrumen Pengukuran *Burnout*

Terapat cukup banyak instrument yang dapat digunakan untuk pengukuran *burnout*, berikut merupakan salah satunya:

1. *Maslach Burnout Inventory (MBI)*

Instrumen pengukuran tingkat *burnout* ini diciptakan Maslach dan Jackson (1981) dan disesuaikan dengan kebudayaan Indonesia (Satyawati and Soetjiningasih, 2022) yang telah diuji valid oleh expert judgement. Skala ini terdiri dari 22 item yang terdiri dari 7 alternatif pilihan jawaban atau 0-6 (tidak pernah hingga setiap hari) (Satyawati and Soetjiningasih, 2022).

Skala MBI pengukuran burnout menurut Maslach dan Jackson (1981) ini memiliki cukup banyak versi, diantaranya seperti MBI-HSS, MBI-GS, MBI-ES, dan MBI-GS(S). Banyaknya versi pengukuran burnout ini dikarenakan adanya perbedaan yang disesuaikan dengan sampel penelitian (Satyawati and Soetjiningsih, 2022).

2. *The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI)*

Merupakan hasil adopsi versi bahasa Indonesia dari instrument pengukuran tingkat *burnout* yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang disesuaikan dengan ke-3 dimensi dari *burnout*. Instrumen pengukuran burnout ini terdiri dari 22 soal atau pertanyaan dengan 7 alternatif pilihan skala likert dimulai dari (0-6). Instrumen M-TBI memiliki nilai reabilitas alfa cronbach sebesar 0,916 konsistensi internal skala ini tergolong tinggi dan melebihi nilai kritis 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan besarnya nilai skala instrumen M-TBI ini memberikan hasil yang dapat diandalkan untuk pengukuran tingkat kelelahan pada angkatan kerja Indonesia. Selain itu instrumen M-TBI ini memiliki nilai hasil validitas yang baik, oleh karena itu instrumen M-TBI ini alat atau instrument pengukuran yang tepat dan efisien untuk mengukur tingkat kelelahan atau *burnout* pada tenaga kerja di Indonesia (Widhianingtanti and Luijtelaar, 2022).

3. *School Burnout Inventory (SBI)*

Instrumen yang dikembangkan oleh Salmela-Aro & Näätänen (2005). Berdasar pada 3 indikator *burnout*. Instrumen SBI ini cocok untuk mengukur tingkat burnout academy pada mahasiswa/pelajar (Rahman, 2020).

4. *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*,

Instrumen skala OLBI yang dikembangkan oleh Bakker, dkk (2004) terdiri dari disengagement dua dan aspek yaitu exhaustion. Masing-masing aspek terdiri dari 8 butir pernyataan (Rahman, 2020). Pada pengujian validitas instrument, dimensi exhaustion dan disengagement mendapatkan nilai 0,73; 0,87;

0,83, dan 0,79. Berdasarkan nilai tersebut instrument *Oldenburg Burnout Inventory* versi Bahasa Indonesia ini memiliki reliabilitas dan validitas yang baik (Moelyo and Hanafi, 2022).

2.1.2 Stres

2.1.2.1 Definisi Stres

Stres adalah perasaan tidak nyaman yang muncul ketika kita merasa kewalahan atau tidak mampu mengatasi suatu situasi. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah psikologis, seperti kecemasan, depresi, dan gangguan tidur (Unicef, 2022).

Menurut (Purwanti, 2022) Stres adalah reaksi fisiologis dan psikologis yang timbul sebagai akibat dari upaya individu untuk beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang berubah. Apabila stres berlangsung lama atau terus-menerus pada seseorang, dapat merusak kesehatan jiwanya. Karena stres merupakan perasaan tertekan dan ketegangan mental yang dialami seseorang (Purwanti, 2022).

2.1.2.2 Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:16) dalam (Zulqaidah et al., 2023). Stres merupakan respons negatif individu terhadap beban tugas yang berlebihan, hambatan, atau peluang yang tidak dapat dikelola (Zulqaidah et al., 2023). Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018 : 429) dalam (Budiyanto et al., 2019) Stres kerja merupakan kondisi psikologis dinamis, dimana individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, sehingga menimbulkan ketidakpastian akan hasil yang dicapai (Budiyanto et al., 2019). Sedangkan menurut Robbins (2006) dalam (Amanda and Wijono, 2024) Stres kerja adalah respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan kita. Ketika kita merasa tidak mampu memenuhi harapan atau tuntutan pekerjaan, kita akan mengalami stres (Amanda and Wijono, 2024).

Undang-Undang Kesehatan secara tegas mengatur pentingnya menjaga kesehatan pekerja. Stres kerja yang berlebihan tidak hanya

merugikan individu, tetapi juga melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Sesuai dengan peraturan pasa; 164-166 UU No 36 Thn 2009 mengenai kesehatan, menjelaskan kondisi pekerja dengan status kesehatan yang sehat dapat membantu tercapainya produktivitas secara optimal (Simanjuntak et al., 2021).

Dalam suatu kesempatan, Heilriegel & Slocum: (1986) dalam (Wijono, 2022) menjelaskan bahwa pada umumnya stres kerja dapat dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu ketidakpastian, adanya konflik, beban kerja, dan hubungan dengan manajemen. Stres dapat memberikan dampak positif (eustres) atau negatif (distres) pada karyawan. Eustres dapat meningkatkan motivasi, sedangkan distres dapat menurunkan produktivitas. (Wijono, 2022).

2.1.2.3 Teori Kerja Stres

Pengertian stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018 : 429) dalam (Budiyanto et al., 2019) Stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang berada di situasi kondisi yang menantang di tempat kerja, seperti tenggat waktu yang ketat atau tugas yang sulit. Kondisi ini muncul ketika merasa bahwa sumber daya yang kita miliki tidak cukup untuk mengatasi tantangan tersebut (Budiyanto et al., 2019).

Menurut Robbins dalam (Maghfirah, 2023) stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor yang dikategorikan menjadi 3 kategori, yaitu faktor organisasi, lingkungan, dan yang berasal dari individu itu sendiri. Jika terdapat salah satu atau lebih dari ke-3 kategori faktor tersebut maka pekerja akan mengalami kejadian stress kerja ditempat kerja (Maghfirah, 2023).

Menurut Robbins (2006) dalam (Maghfirah, 2023) faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres seperti ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi. Kemudian faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres seperti faktor kunci, peran dan persyaratan interpersonal, struktur organisasi, manajemen organisasi, dan standar hidup organisasi. Selanjutnya faktor pribadi yang dapat menyebabkan stres seperti adanya masalah keluarga, masalah ekonomi bahkan faktor

individu, seperti kepribadian (Maghfirah, 2023). Menurut Robbins & Judge (2015:434) terdapat beberapa indikator kejadian stres kerja yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala emosional (Cahyani and Frianto, 2019).

Sedangkan menurut Marliani (2015:262) dalam (Cahyani and Frianto, 2019) Stres kerja muncul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan karakteristik individu. Kondisi ini dapat terjadi pada semua jenis pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan secara signifikan. Bukan hanya berdampak pada individu, stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada organisasi, karena dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan masalah lainnya. (Cahyani and Frianto, 2019).

2.1.2.4 Faktor Stres Kerja

Menurut pandangan Robbins (2008) dalam (Herlina, 2019) stres kerja dapat terjadi dikarenakan 3 faktor, seperti berikut ini:

1. Faktor lingkungan, faktor-faktor penyebab kejadian stres di lingkungan diantaranya seperti adanya perubahan dalam ketidakpastian ekonomi hingga teknologi.
2. Faktor organisasional, seperti tuntutan tugas, peran, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja atau atasan.
3. Faktor pribadi atau faktor yang berasal dari individu itu sendiri, seperti karakteristik, permasalahan keluarga, ataupun permasalahan ekonomi.

2.1.2.5 Gejala Stres Kerja

Dalam (Arwin et al., 2019) gejala stres kerja di kategorikan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu :

1. Gejala fisik, seperti jantung berdebar, tekanan darah tinggi, dan nyeri tubuh adalah tanda bahwa tubuh sedang bereaksi terhadap stres yang berlebihan

2. Gejala psikologis yaitu terjadinya perubahan sikap pekerja seperti merasa tegang, gelisah, tidak adanya tenaga, bosan, cepat marah, dan lain-lain.
3. Gejala keperilakuan dimana seseorang atau pekerja mengalami penurunan produktivitas, berupa penurunan kinerja kerja, sering absen, perubahan kebiasaan makan dan tidur, serta peningkatan konsumsi zat adiktif seperti rokok dan alkohol. Jika dibiarkan berlarut-larut, dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental maupun fisik pekerja.

Stres kronis dapat memicu berbagai gangguan kesehatan fisik dan mental, khususnya berpotensi mengakibatkan burnout. Kapasitas individu dalam menghadapi stres bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kesehatan, lingkungan sosial, dan tuntutan pekerjaan. Berikut merupakan gejala seseorang mengalami stres menurut (Kemenkes RI, 2019) stres dapat mengubah perilaku seseorang secara signifikan. Tanda-tandanya bisa berupa penurunan kinerja kerja, sering absen, perubahan kebiasaan makan dan tidur, serta peningkatan konsumsi zat adiktif seperti rokok dan alkohol.

2.1.2.6 Tahapan Stres Kerja

Dr. Robert J. Van Amberg dalam (Hasanah, 2019) menyatakan bahwa stres memiliki beberapa tahapan-tahapannya pada penjelasan setiap tahapan stress kerja sebagai berikut :

1. Stres tahap ke-1

Tahap ini ditandai dengan perasaan senang sementara yang disertai dengan peningkatan kinerja. Akan tetapi, peningkatan kinerja ini tidak berkelanjutan dan diikuti oleh perasaan cemas dan kelelahan.

2. Stres tahap ke-2

Fase di mana tubuh mulai kehabisan energi untuk mengatasi stres, sehingga muncul gejala seperti kelelahan, mudah marah, dan gangguan tidur.

3. Stres tahap ke-3

Jika seseorang terus memaksakan diri tanpa menghiraukan keluhan atau gejala yang dirasakan pada tahapan ke-2, maka gejala tersebut akan semakin nyata dan mengganggu seperti mengalami gejala-gejala seperti gangguan penernaan, tegang pada otot, pola tidur menjadi berantakan, hingga badan terasa goyah serasa ingin pingsan.

Jika merasakan gejala-gejala seperti penjelasan tersebut sebaiknya seseorang yang mengalami tersebut harus segera melakukan konsultasi dengan dokter.

4. Stres tahap ke-4

Tahap keempat stres ditandai adanya kemunduran kemampuan untuk melakukan aktivitas harian, munculnya perasaan apatis, gangguan pola tidur, dan penurunan kemampuan kognitif

5. Stres tahap ke-5

Jika keadaan terus berlanjut tanpa memperdulikan gejala yang sudah dirasakan, seseorang tersebut akan merasakan gejala tambahan seperti berikut ini :

- a) Mengalami kelelahan fisik dan mental yang semakin parah (*physical dan psychological exhaustion*).
- b) Tidak mampu untuk melakukan hingga menyelesaikan pekerjaan baik aktivitas ringan maupun sederhana.
- c) Sistem pencernaan menjadi semakin memburuk (*gastro-intestinal disorder*).
- d) Menjadi lebih mudah mengalami ketakutan, kecemasan, merasa kebingungan dan mudah panik

6. Stres tahap ke-6

Tahapan ini adalah puncak dari respons stres tubuh. Gejala yang muncul meliputi palpitasi, sesak napas, berkeringat berlebihan, dan perasaan tidak nyata. Dalam kasus yang parah, individu dapat mengalami serangan jantung atau stroke.

2.1.2.7 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memberikan berbagai macam dampak, dampak tersebut dikategorikan menjadi 3 yaitu dampak pada individu, organisasi, dan sosial (Budiyanto et al., 2019). Seperti berikut ini :

1. Bagi individu

Stres kerja bukan hanya mempengaruhi kesehatan mental dan fisik, akan tetapi juga berpotensi memberikan dampak negatif pada kinerja dan karier seseorang. Jika tidak dikelola dengan baik, stres yang berkepanjangan dapat berpotensi mengalami *burnout*.

2. Bagi organisasi

Menyebabkan kerugian terkait kesehatan pekerja, seperti ketidakhadiran, dan terjadinya kejadian keluar nya pekerja dari tempat bekerja (*turnover*).

3. Bagi lingkungan sosial

Peningkatan kasus stres kerja dapat membebani sistem jaminan sosial. Hal ini terutama terjadi ketika stres menyebabkan seseorang kehilangan pekerjaan, menganggur dalam jangka waktu lama, atau terpaksa pensiun lebih awal karena kondisi kesehatan yang memburuk.

2.1.2.8 Cara Menghilangkan Stres Kerja

Dalam (Zulqaidah et al., 2023) cara menghilangkan sumber stres ditempat kerja dapat diatasi dengan melakukan berbagai macam upaya, seperti berikut ini:

1. *Remove the stressors*

Dengan memberdayakan karyawan, kegiatan ini akan memberikan mereka otonomi yang lebih besar dalam pekerjaan dan lingkungan kerja, hingga dapat menentukan posisi yang sesuai dengan keahlian pekerja. Cara tersebut dapat membuat tingkat stres berkurang secara signifikan. *Slogan The right man on the right place at the right time* ini tepat untuk

diterapkan Ketika pemilihan penempatan kerja pegawai atau karyawan pada saat bekerja atau bahkan seleksi.

2. *With Drawing from the stressor*

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres pekerja yaitu ketika bekerja di lingkungan dengan kebudayaan yang berbeda. Untuk mengatasi faktor stres kerja ini upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan merubah pola berpikir hingga bersikap atau merespon sesuai dengan kebudayaan dilingkungannya dan diperlukan juga keinginan yang kuat, pada diri para karyawan dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja tersebut.

3. *Chaging stress perceptions*

Setiap pegawai memiliki tingkat stress kerja yang berbeda-beda karena dipengaruhi oleh persepsi masing-masing. Dengan mengubah cara pandang terhadap situasi kerja, individu dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterikatan pada pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk melihat pekerjaan sebagai tantangan yang menarik, bukan sebagai ancaman yang menakutkan..

4. *Controlling the consequences of stres*

Tidak semua pekerja dapat mengelola stres kerja yang dialami secara mandiri. Beberapa mungkin memerlukan bantuan untuk mengatasinya seperti dengan perilaku menyimpang. Langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal ini adalah menerapkan program hidup sehat berupa memberikan panduan bagi karyawan untuk mengelola stres. Kendati demikian, dukungan sosial juga memiliki peran krusial dalam meringankan beban stres yang signifikan.

5. *Receiving social support*

Pemberian dukungan dari rekan kerja atau atasan merupakan upaya yang efektif dan efisien untuk menurunkan tingkat stres kerja. Organisasi dapat memberikan dukungan

kepada karyawan yang sedang mengalami stres melalui tiga cara utama: meningkatkan persepsi diri karyawan akan nilai dan kontribusinya, memberikan informasi yang relevan untuk mengatasi masalah, dan memberikan dukungan emosional yang tulus.

2.1.2.9 Instrumen Pengukuran Stres Kerja

Terdapat banyak alat ukur yang dapat digunakan untuk pengukuran tingkat stres pada pekerja. Instrumen yang dapat digunakan untuk pengukuran stres kerja yaitu, *Instrument Perceived Stress Scale* (PSS) dapat digunakan untuk pengukuran tingkat stres pada pekerja. Instrumen PSS dikembangkan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983), yang terdiri dari 10 pertanyaan, dengan menggunakan skala likert 0 : tidak pernah, 1 : hampir tidak pernah, 2 : hampir sering, 3 : sangat sering.. Kuesioner ini teruji valid dan reliabel dengan nilai alpha Cronbach ,78. Pada penelitian ini kuesioner PSS-10 menggunakan versi bahasa Indonesia yang telah diterjemahkan oleh Purnami dan Sawitri (2019) dalam (Fortuna et al., 2023) dengan hasil uji validitas 0,69-0,82 dan uji reliabilitas yang tergolong baik, yaitu 0,80 (Fortuna et al., 2023).

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Definisi Efikasi Diri

Kepercayaan individu pada kemampuan dirinya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan disebut sebagai efikasi diri. Karyawan dengan tingkat efikasi tinggi memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka yakin bahwa upaya tersebut akan membuahkan hasil. Efikasi diri ini terbentuk dari keyakinan seseorang mengenai sebuah kemampuan atau kendali atas kehidupan yang dijalani (Destari, 2023).

Menurut (Bandura et al.,1999) dalam (Destari, 2023) Efikasi diri merupakan faktor determinan dalam membentuk pola pikir, motivasi, emosi, dan tindakan individu. Kepercayaan diri tinggi akan mendorong untuk mencapai tujuan menjadi lebih tinggi. (Destari, 2023). Sedangkan menurut Schultz (1994) dalam (Destari, 2023) Efikasi diri melibatkan

perasaan mampu, efisien, dan kompeten dalam menghadapi berbagai tantangan (Destari, 2023). Seseorang dengan efikasi diri tinggi ditandai dengan sikap gigih pada saat menghadapi tantangan, sedangkan mereka yang efikasi dirinya rendah mudah menyerah. Efikasi diri menciptakan siklus positif di mana keberhasilan meningkatkan kepercayaan diri, dan sebaliknya (Lianto, 2019).

2.1.3.2 Teori Efikasi Diri

Bandura (1997) dalam (Arif and Wijono, 2022) Efikasi diri dapat dianggap sebagai "mesin penggerak" perilaku manusia. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin besar pula kemungkinan untuk bertindak proaktif, mengambil inisiatif, kreatif, dan puas dengan pekerjaannya. Mereka lebih mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian, serta lebih terbuka terhadap umpan balik.

Bandura menggambarkan efikasi diri sebagai sebuah proses yang dinamis dan terus berkembang. Pengalaman keberhasilan dalam masa lalu dapat meningkatkan efikasi diri, sementara kegagalan berulang dapat menurunkannya. Selain itu, faktor-faktor sosial seperti dukungan dari orang lain, pemodelan perilaku, dan persuasi sosial juga dapat mempengaruhi efikasi diri. Menurut Bandura (1997) efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan keluasan (*generality*) (Arif and Wijono, 2022).

Secara sederhana, efikasi diri merepresentasikan kepercayaan individu terhadap kapasitasnya untuk melaksanakan tugas tertentu dan mencapai hasil yang diharapkan. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu respon terhadap stres, perilaku proaktif, dan proses pengambilan keputusan. Berbagai variabel seperti gender, kompleksitas tugas, status sosial, insentif eksternal, dan persepsi individu tentang kemampuan dirinya secara signifikan mempengaruhi tingkat efikasi diri. (Laoli and Ismoyowati, 2022).

2.1.3.3 Dimensi Efikasi Diri

Badura (1997) dalam (Satyawati and Soetjiningsih, 2022) menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi pada efikasi diri, yaitu:

1. *level*

Mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang harus dikerjakan dan kepercayaan individu akan kemampuannya. Semakin tinggi tingkat keyakinan diri seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan. Ini karena yakin upaya yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan.

2. *Generality*

Mengacu variasi situasi yang dihadapi dan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam situasi tersebut saling berkaitan. Semakin sering seseorang berhasil melakukan tugas dalam berbagai kondisi, semakin tinggi tingkat efikasi dirinya.

3. *Strength*

Kekuatan efikasi diri seseorang dapat terefleksikan dalam pelaksanaan tugasnya.

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat efikasi diri dengan ketekunan individu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, bahkan dalam menghadapi tantangan (Satyawati and Soetjiningsih, 2022).

Tingkat efikasi diri antar individu dapat bervariasi dalam beberapa dimensi. Pertama, dalam hal besarnya, yaitu sejauh mana individu percaya diri untuk menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Kedua, dalam hal kekuatan, yaitu seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Terakhir, dalam hal generalitas, yaitu seberapa luas cakupan situasi di mana individu merasa yakin akan kemampuannya (Lianto, 2019).

2.1.3.4 Peranan Efikasi Diri

Pandangan seseorang tentang kemampuan diri merupakan faktor determinan dalam membentuk perasaan, pikiran, hingga Tindakan yang dilakukan. Badurra (1997) dalam (Lianto, 2019) mengemukakan bahwa efikasi diri yang sudah tidak mudah untuk berubah. Tingkat efikasi diri dapat menjadi tolak ukur seseorang berperilaku. Berikut merupakan peranan penting dari efikasi diri:

1. Efikasi diri berperan penting dalam pengambilan keputusan, seseorang dapat memilih untuk melakukan tugas yang sesuai dengan tingkat kepercayaan dirinya.
2. Menjadi penentu upaya daya juang seseorang pada saat mengatasi permasalahan yang dilalui. Menurut Badurra, keyakinan diri seseorang sangat berpengaruh pada seberapa keras ia berusaha dan seberapa gigih ia bertahan dalam menghadapi kesulitan. Orang yang yakin dengan kemampuannya cenderung lebih tahan banting dan tidak mudah menyerah.
3. Menjadi penentu cara berfikir dan respon emosional. Individu dengan efikasi rendah lebih sering menjadi pesimis dan melihat tantangan sebagai ancaman. Mereka seringkali memperbesar masalah dan merasa tidak mampu mengatasinya. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri tinggi cenderung optimis dan memandang tantangan sebagai peluang untuk tumbuh. Mereka lebih proaktif dalam mencari solusi.
4. Menjadi tolak ukur individu berperilaku. Jika efikasi diri tinggi maka individu tersebut akan menjadi lebih proaktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Mereka lebih intens berinteraksi dengan lingkungan kerja dan memiliki kontribusi yang signifikan dalam kerja tim. Kebalikannya, individu dengan efikasi rendah akan menjadi lebih pasif karena merasa tidak yakin atau pesimisme terhadap kemampuan diri.

2.1.3.5 Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura, 1977; Robbins dan Judge (2013) sumber efikasi diri dalam (Lianto, 2019) tingkat efikasi diri ini dapat dipengaruhi oleh 4 pemicu, yaitu: pengalaman pemenuhan kerja, mengamati keberhasilan orang lain (modelling), terkena persuasi berupa bujukan verbal. Keempat sumber tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan dan perkembangan efikasi diri individu. (Lianto, 2019).

2.1.3.6 Instrumen Pengukuran Efikasi Diri

Pengukuran tingkat efikasi diri dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen *General Self-Efficacy Scale* (GSE) versi Indonesia yang diadaptasi dari karya Schwarzer dan Jerusalem. Instrumen GSE yang terdiri dari 10 pernyataan positif mengukur tiga aspek keyakinan diri: tingkat, generalitas, dan kekuatan. Skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik ($\alpha = 0,928$) dan daya diskriminasi item yang tinggi (0,586-0,876), menunjukkan bahwa skala ini dapat mengukur keyakinan diri dengan akurat dan konsisten (Satyawati and Soetjningsih, 2022).

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arif and Wijono, 2022) Skala keyakinan diri secara umum yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya (Schwarzer & Jerusalem, 1995) merupakan modifikasi dari skala yang dibuat oleh Bandura (psikolog). Skala ini mengukur tiga aspek keyakinan diri: strength (kekuatan), generality (keluasan), dan strength (kekuatan). Terdiri dari 10 item soal pernyataan yang sudah teruji valid dan realibel. Analisis menunjukkan bahwa semua 10 pertanyaan valid, dengan daya diskriminasi item antara 0,667 dan 0,822. Reliabilitas skala secara keseluruhan adalah 0,935 (Arif and Wijono, 2022).

2.1.4 Keterikatan Kerja

2.1.4.1 Definisi Keterikatan Kerja

Robbins (2003) dalam (S. R. S. Sari et al., 2021) Keterikatan kerja adalah keadaan di mana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan

mereka, merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan merasa bangga dengan kontribusinya terhadap organisasi (S. R. S. Sari et al., 2021). Keterikatan kerja adalah konsep yang sangat penting untuk menggambarkan tingkat keterlibatan seorang pegawai dalam pekerjaan. Keterikatan kerja ini ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan fokus yang tinggi terhadap tugas yang diberikan (S. R. S. Sari et al., 2021).

Keterikatan kerja merupakan sebuah sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi. Keterikatan kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu (Firdaus et al., 2020).

2.1.4.2 Teori Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja merupakan suatu sikap pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan semangat dan mencintai pekerjaannya sehingga berdedikasi dengan pekerjaannya (Firdaus et al., 2020). Menurut Schaufeli & Bakker (2010) dalam (Sukoco et al., 2020) menyebutkan keterikatan kerja ini terdiri dari 3 dimensi yaitu: semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Sukoco et al., 2020). Keterikatan kerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi karakteristik individu, sedangkan faktor eksternal mencakup berbagai aspek lingkungan kerja (Sukoco et al., 2020).

2.1.4.3 Dimensi Keterikatan Kerja

Schaufeli & Bakker (2010) dalam (Sukoco et al., 2020) menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga dimensi, dengan penjelasan yang sedikit berbeda tetapi serupa, yaitu:

1. Semangat (*vigor*)

Vigor mengarah kepada karakteristik individu dengan tingkat pertahanan mental, semangat, dan energi tinggi dalam bekerja. Individu dengan tingkat vigor yang tinggi cenderung

konsisten dalam menghadapi tantangan dan kesulitan pada saat berada di tempat kerja.

2. Pengabdian (*dedication*)

Dedication dapat dilihat sebagai tingkat dedikasi atau komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Orang yang memiliki dedication yang tinggi biasanya merasa pekerjaan itu adalah bagian penting dari hidupnya dan merasa bangga dengan pekerjaannya.

3. Penyerapan (*absorption*)

Dimensi absorption mencerminkan keadaan psikologis di mana perhatian seseorang terfokus sepenuhnya pada tugas yang sedang dikerjakan. Mereka begitu menikmati proses kerja sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan diri, bahkan ketika waktu istirahat tiba. Pekerjaan bagi mereka bukanlah beban, melainkan sebuah kegiatan yang memberikan kepuasan batin.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut (Sukoco et al., 2020) keterikatan kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti pada penjelasan berikut ini :

1. Faktor Internal

Keterlibatan karyawan adalah hasil interaksi antara individu dan organisasi. Selain dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, tingkat keterlibatan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh persepsinya terhadap perusahaan. Kepercayaan terhadap kepemimpinan, keadilan dalam organisasi, peluang pengembangan diri, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan merupakan beberapa faktor organisasi yang dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat keterlibatan. Selain itu, perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dan persepsi bahwa pekerjaan

yang dilakukan memiliki makna dan tujuan yang lebih besar juga menjadi faktor penting (Sukoco et al., 2020).

2. Faktor *Eksternal*

Selain faktor internal, keterlibatan karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai aspek eksternal, termasuk budaya organisasi yang positif, gaya kepemimpinan yang inspiratif, perhatian dari atasan, reputasi baik perusahaan, kompensasi yang adil, kebebasan berpendapat, lingkungan kerja menjadi lebih baik, kolaborasi antar pekerja menjadi baik. Adanya job description yang jelas, dukungan sumber daya yang memadai, dan pemahaman yang mendalam tentang nilai serta tujuan organisasi juga turut berkontribusi pada meningkatnya keterlibatan karyawan (Sukoco et al., 2020).

2.1.4.5 Ciri-Ciri Keterikatan Kerja

Terdapat ciri karakteristik tertentu pada pekerja dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Menurut Schaufeli (2011) dalam (Sukoco et al., 2020) mengemukakan bahwa pekerja dengan keterikatan tinggi dapat bekerja dengan lebih baik, karena mereka proaktif, merasa berkompeten atau mampu mengatasi dan mengerjakan tugas nya selama bekerja, serta adanya perasaan mencintai pekerjaannya dapat membuat menjalankan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Sukoco et al., 2020).

Selain itu seorang pekerja yang tingkat keterikatan kerja tinggi lebih mudah melakukan kolaborasi atau kerja sama dengan rekan tim (Sukoco et al., 2020). Tingkat keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mereka tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Mereka akan merencanakan pekerjaan dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, dan terus memantau progres pekerjaan mereka (Sukoco et al., 2020).

2.1.4.6 Manfaat Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja yang tumbuh pada seorang pekerja akan berdampak positif atau memberikan manfaat. Berikut merupakan manfaat dari keterikatan kerja (Sukoco et al., 2020) :

1. Kepuasan Kerja

Karyawan dengan keterikatan tinggi akan mempunyai rasa cinta kepada tempat bekerja, perusahaan atau organisasi. Perasaan cinta tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pada saat bekerja yang merupakan sebuah cerminan dari perasaan di tempat kerja.

2. Komitmen Organisasi

Karyawan dengan memiliki keterikatan kerja tinggi dengan sebuah perusahaan atau organisasi sudah pasti akan memiliki komitmen dengan perusahaan tempat bekerja.

3. *Intention to Quit*

Mengurangnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja. Permasalahan ini sering terjadi dikarenakan adanya perasaan tidak nyaman yang dialami oleh pekerja atau karyawan pada saat di tempat kerja atau organisasi. Karyawan atau pekerja yang sudah *engaged* atau memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan bertahan karena adanya komitmen yang kuat pada diri.

Dari hasil uraian tersebut, diketahui bahwa manfaat yang ditimbulkan dari keterikatan kerja yang tinggi pada seorang pekerja atau karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan suasana antusias yang tinggi, sehingga para anggotanya termotivasi untuk secara konsisten menunjukkan sikap positif, serta bersedia mencurahkan waktu, tenaga, dan ide-ide kreatif demi mencapai tujuan organisasi. Tingkat keterikatan kerja karyawan yang tinggi tidak hanya berkontribusi positif pada kinerja organisasi, tetapi juga berdampak signifikan terhadap peningkatan profitabilitas.. (Sukoco et al., 2020).

2.1.4.7 Instrumen Pengukuran Keterikatan Kerja

Pengukuran tingkat keterikatan kerja atau *work engagement* pada pekerja dapat diukur dengan *instrument* dari Scaufeli dan Baker yaitu *Utrecht Work Engagement Scale-9 version (UWES-9)* (Bantam, 2022) dengan menggunakan bahasa Indonesia, yang sudah di terjemahkan dari instrumen aslinya. Kemudian dilakukan uji validitas dengan hasil *cronbac'h alpha* 0,85.

Kuesioner *UWES-9* ini terdiri dari 9 item soal pertanyaan, item-item pertanyaan dalam *UWES-9* terdistribusi sebagai berikut: item 1, 2, dan 5 mengukur dimensi vigor, item 3, 4, 7 mengukur dimensi dedication dan aitem 6,8,9 mengukur dimensi absorption. Kuesioner ini menggunakan skala likert, dengan nilai skor yang terdiri dari tidak pernah (1), hampir tidak pernah / jarang/ sekali atau kurang dalam sebulan (2), kadang- kadang atau beberapa kali dalam sebulan (3), sering atau sekali seminggu (4), sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu (5), dan selalu atau setiap hari (6) (Bantam, 2022).

2.1.5 Perawat

2.1.5.1 Definisi Perawat

Perawat merupakan orang (profesional) yang memiliki kewenangan untuk memberikan pelayanan keperawatan pada semua tingkatan pelayanan keperawatan (N. A. Nasution, 2021). Berdasarkan ketentuan dalam Surat Keputusan Menteri Negara Perdagangan Aparatur Negara Nomor 94 Tahun 1986, tenaga perawat yang merupakan pegawai negeri sipil dengan latar belakang pendidikan keperawatan diberikan mandat penuh untuk melaksanakan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat di berbagai unit pelayanan kesehatan (Ardiansyah, 2022).

2.1.5.2 Peran Perawat

Menurut (Wirentanus, 2019) sesuai dengan Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/MenKes/148/1/2010, perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Doheny dalam (Wirentanus, 2019)

mengidentifikasi beberapa elemen peran perawat profesional, meliputi:

1. *Care Giver*
2. *Clie Advocate* (pemberian pelindung klien).
3. *Counsellor* (melakukan pembimbing kepada pasien).
4. *Educator* (pendidik klien).
5. *Collaborator* (bertugas dengan tim).
6. *Cordinator* (memanfaatkan sumber potensi secara materi maupun kemampuan klien secara terkoordinasi sehingga tidak ada intervensi yang terlewatkan maupun tumpang tindih).
7. *Change Agent* (sebagai pembaharu).
8. *Consultant* (selaku sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik klien yang dialami klien atau pasien).

Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat tidak hanya fokus pada penyakit pasien, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain dalam kehidupan pasien. Perawat berperan aktif dalam memberikan perawatan medis, memantau kondisi pasien, memberikan pendidikan kesehatan, dan mendukung pasien dalam menghadapi penyakit (Wirentanus, 2019).

2.1.5.3 Fungsi Perawat

Menurut (Tim Media Cipta Guru SMK, 2019) fungsi perawat dibagi kedalam 3 kategori, seperti berikut ini:

1. Fungsi Independen

Perawat bertanggung jawab penuh atas tindakan keperawatan yang dilakukan. Mereka bekerja secara mandiri dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan pasien, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan psikologis.

2. Fungsi Dependen

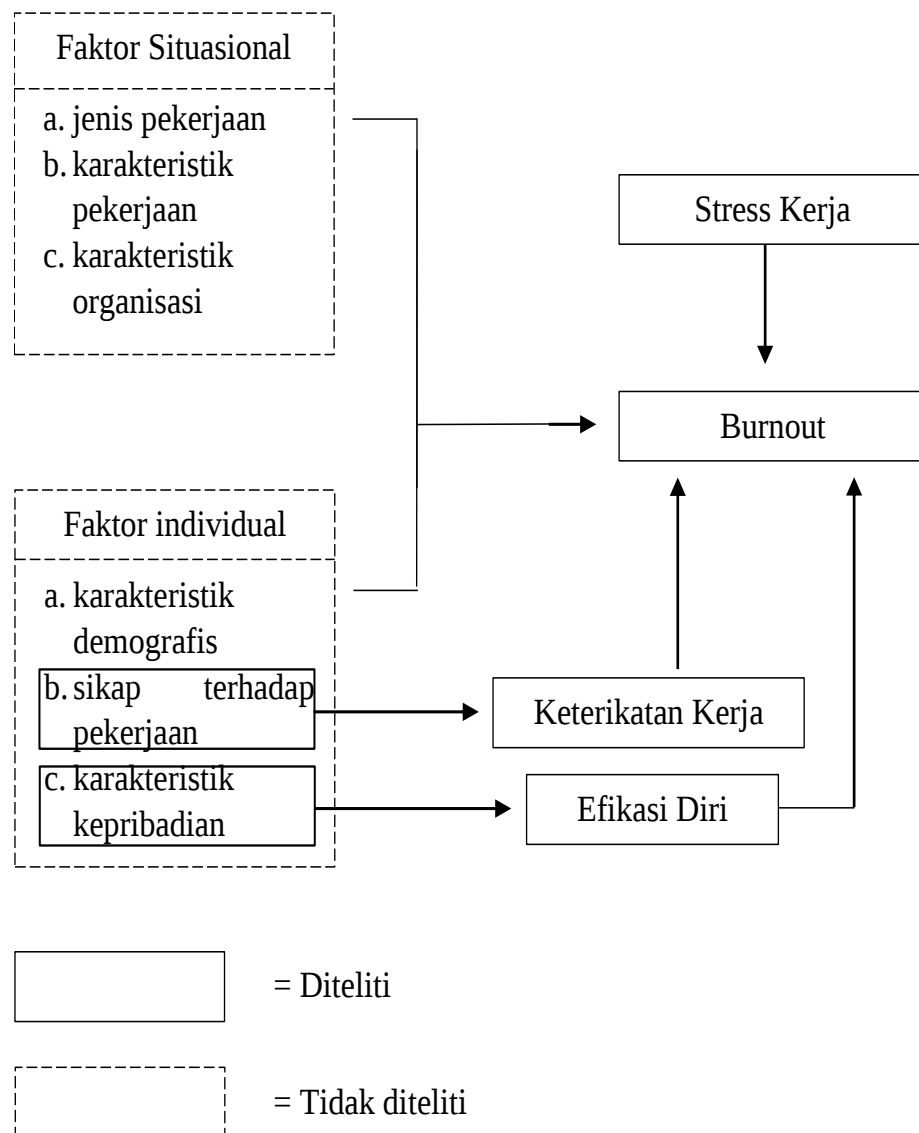
Perawat memiliki peran penting dalam melaksanakan tindakan medis yang telah diinstruksikan oleh dokter atau tenaga kesehatan lainnya. Tindakan-tindakan ini, seperti

pemberian obat-obatan secara intravena atau transfusi darah, memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus dari perawat.

3. Fungsi Interdependen

Penyediaan asuhan keperawatan bagi pasien dengan kondisi kesehatan kompleks menuntut adanya kolaborasi yang erat antar tenaga kesehatan, khususnya perawat dan dokter.

2.2 Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori (Maslach et al., 2001)